身份尴尬与身份辩护：劳务派遣员工组织身份发展过程*

李路云[1]　贾良定*[1]　张熠婕[1]　魏良玉[2]
([1]南京大学商学院，南京 210008)
([2]墨尔本大学经济与工商管理学院，墨尔本 3052)

摘要：
[目的]为了探索派遣员工在双重组织身份（互补性和动态性）发展过程如何解决身份问题。
[方法]通过两阶段的访谈设计，收集了 34 位来自不同行业派遣员工的深度访谈及问卷数据，并结合第一作者的实习观察资料，三位作者进行了开放式、轴心式和选择式逐级编码分析。
[结果]研究发现，双重组织身份期望与体验比较结果中的“匹配-不匹配”是引发双重组织身份尴尬（身份问题）的主要原因，派遣员工会通过四种身份辩护策略来应对。
[局限]忽视了个体特征或组织情境对身份尴尬和身份辩护策略的影响，且对派遣员工双重组织身份的动态性探索不足。
[结论]构建了劳务派遣员工双重组织身份动态发展模型，丰富了身份理论和组织社会化理论。
关键词：劳务派遣员工；双重组织身份；身份尴尬；身份辩护；身份协同
分类号 C93

Identity Embarrassment and Identity Defense: The Development of Organizational Identity of Dispatched Employees

LI Luyun[1], JIA Liangding[1], ZHANG Yijie[1], WEI Liangyu[2]
[1] (*Business School, Nanjing University, Nanjing* 210008, *China*)
[2] (*Faculty of Business & Economics, University of Melbourne, Melbourne* 3052, Australia)

Abstract:
[Objective] This paper explores identity problem and identity management of dispatched employees in the development process of dual organizational identity (complementary and dynamic).
[Methods] Through two-stage interviews (consisting of a survey and an in-depth interview),this paper collected data from 34 dispatched employees in different industries. Three coders conducted open, axial and selective step-by-step coding analysis.
[Results] The results indicate that “Match-mismatch” of the comparison of expectations and experiences of dual organizational identity poses a psychological dilemma called identity embarrassment (identity problem) for dispatched employees. Subsequently, four identity defense strategies are adopted to deal with identity embarrassment.

*本文系国家自然科学基金项目(71632005)的研究成果之一。
*通讯作者, E-mail: jldyxlzs@nju.edu.cn
感谢《心理学报》编委专家和两位外审专家非常全面且细致的修改建议，尤其是在聚焦研究问题和理论贡献挖掘上。感谢“中国企业管理案例与质性研究论坛(2022)”的三位匿名评审专家和点评老师冯永春(天津财经大学商学院)在文章形成初期给予的建议。感谢南京大学商学院肖咪咪在研究设计和文章撰写过程中给予的帮助。

[Limitations] The influence of individual characteristics or organizational situation on identity embarrassment and identity defense strategy is ignored, and the dynamic exploration of the dual organizational identity of dispatched employees is insufficient.
[Conclusions] It constructs a dynamic development model of the dual organizational identity of labor dispatched employees, and enriches identity theory and organizational socialization.
Keywords dispatched employees, dual organizational identity, identity defense, identity embarrassment, identity synergy

1 引言

“我到底属于哪里”，与两个组织同时建立关系的劳务派遣员工常常会被这样的问题困扰。不仅派遣员工自己，社会舆论对派遣员工身份归属问题的讨论也相当广泛和尖锐。从用工单位的“干儿子”、“二等公民”，到派遣单位的“奴隶”、“赚钱工具”，再到社会的“低阶层劳动者”，这些带有歧视和污名化的标签常常伴随着派遣员工的工作和生活，加剧了他们对身份归属的困惑。现实中，虽然由派遣员工身份问题引发的集体罢工、抗议游行等危害社会稳定的事件层出不穷，但也有不少通过劳务派遣实现职业发展和自我成长的例子[1][2]。为什么会出现截然不同的结果？常常被身份困扰的派遣员工是如何处理这一问题的呢？

在理论上，与派遣员工身份或身份归属相关概念是组织身份(identity)或组织认同(identification)。根据社会认同理论(social identity theory)和自我分类理论(self-categorization theory)，组织身份是个体社会身份的一种[3]，源于其作为组织成员的知识或信念[4][5]①。这些知识或者信念可以是归属于组织及所带来的某种情感和价值意义[5]，也可以是关于组织核心性、独特性和持久性的特征；可以是主观建构的，也可以是客观存在的[4][6]。组织认同指个体在多大程度上用组织定义自我，反映了自我与组织融为一体(oneness)，归属于组织的感知，以及由此展现出的情感、行为等[4][7]。在单一组织情境下，员工对组织身份的认知或者态度经常以组织认同来表征，代表员工用组织身份来定义自己的程度[4]。组织认同程度越高，员工关于组织的信念融入自我概念的程度越高，更容易表现出符合组织成员身份的行为[5][8]。

但是对于派遣员工而言，自与派遣单位签订合同、派遣至用工单位起，他们就拥有了两个组织身份：派遣单位组织身份和用工单位组织身份。因此，派遣员工的两个组织身份是成对出现，具有“双重性”特征。这一特征是派遣员工组织身份最基本的特征，使得他们既区别于用工单位中的直接雇佣员工，也区别于派遣单位的内部员工。更重要的是，派遣员工的双重组织身份具有互补关系，两个身份既独立存在又相互依赖，共同构成派遣员工完整的组织身份。此外，派遣员工的组织身份随着派遣任务的变化而具有“动态性”特征。

劳务派遣这一特殊的用工情景引起了学术界的广泛关注，不少文献探究了派遣员工对用工单位的认知(如公平感知、身份感知)[9][10]、情感(如工作倦怠)[11]和行为(如离职、建言)[12][13]。少有研究关注派遣员工对派遣单位的感知[14]，以及派遣员工在用工单位和派遣单位的互动影响[15]。现有研究虽然为探索派遣员工身份归属问题提供了不同的视角，但缺少对产生这一现象的本质原

① 本文聚焦组织身份的微观层面，主要基于心理学和微观社会学的视角，描述了个体在组织(群体)层面的自我及自我概念，通过组织来定义自我，即“作为组织的一名成员，我是谁”。

因——劳务派遣员工双重组织身份的“互补性”和“动态性”进行剖析，这导致我们对派遣员工如何管理具有互补性和动态性的双重组织身份知之甚少。个体层面双重身份管理或身份工作(identity work)的文献中，不少学者探索了个体如何管理具有独立、交叉和嵌套关系（见表 1）的两个身份[16][17]，但尚未有理论探讨具有互补结构两个身份的管理策略。基于此，本文采用质性研究方法，基于扎根理论，探索劳务派遣情境下员工双重组织身份的发展过程及身份问题的管理策略。

1.1 劳务派遣研究现状

劳务派遣[②]是一种由“三方主体”和“两种契约”构成的非常规用工方式[18][19]（见图 1)。其中，三方主体是指：劳务派遣单位[③]、用工单位、派遣员工；两种契约指：劳务派遣单位与派遣员工签订的劳动合同，以及劳务派遣单位与用工单位签订的劳务派遣协议。

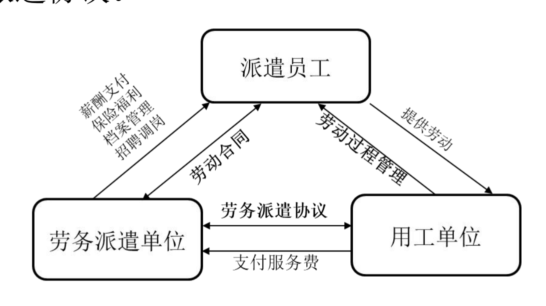


图 1 劳务派遣示意图

图片来源：改编自参考文献[19][20]

派遣员工的日常工作活动主要发生在用工单位中，这也使得国内外大部分学者关注派遣员工在用工单位中表现出来的态度和行为，少有研究同时考虑用工单位和派遣单位相关因素对派遣员工的影响[2][9][10][15]。基于身份/社会认同理论的文献主要探索了用工单位组织认同的前因（如组织声望、组织支持感），少部分检验了组织认同的结果（如离职倾向）[21][22]。还有一些研究发现正式工和派遣工在用工单位中身份、地位等方面上的差异对派遣员工工作态度（如工作满意度、工作不安全感）[23]和行为（如工作场所偏离行为）[24]的影响是不可忽视的。尽管少数学者已经注意到派遣员工组织身份双重性的特征[22]，但仅仅停留在“同时拥有两个组织身份”这一层面，未进一步剖析这种双重性背后的特殊含义。而对双重组织身份的深入解析恰恰是理解派遣员工身份困惑，回答派遣员工如何解决身份困惑的基本前提。

1.2 派遣员工双重组织身份的特殊性：互补性和动态性

派遣员工的双重组织身份在结构上是互补的，但以往关于双重身份的文献主要讨论了独立、交叉和嵌套结构[25][26]（见表 1）。其中，独立代表在特定情境下，两个身份中只有一个是被激活的[27]。同一情境下也存在两个身份都被激活的情况，此时两者呈现出交叉或嵌套关系。交叉是指两个身份在意义、价值、目标等方面存在相互交叠的部分[25][28]。嵌套是指低阶身份 A（如团队身份）是嵌套于高阶身份 B（如组织身份）[26]。另外，根据分析层次的不同，身份可以

[②] 本文关注的是国内劳务派遣中最为经典的常雇型劳务派遣。这种模式下，派遣员工与一家劳务派遣单位签订劳动合同后，随后被派遣到一家用工单位工作。派遣期间派遣单位负责派遣员工薪酬支付、保险缴纳、档案管理等辅助性活动，用工单位负责日常工作活动的监督和指挥等工作主要活动。

[③] 实践中，许多人力资源公司或者社保保障机构只要具备劳务派遣许可证，就能够开展劳务派遣业务。本文中的劳务派遣单位（公司）泛指能够开展劳务派遣业务的公司或者单位。

分为个性(personal)身份、关系身份和集体（社会）身份[17]。个性身份主要基于个体独特属性或品质；关系身份主要基于角色关系；集体身份则指基于集体或社会类别的自我定义，如本文情境中派遣员工的组织身份。

表 1 双重身份研究文献梳理

身份显著	一个身份在一个情境下显著	两个身份在一个情境下显著	两个身份在一个情境下显著
结构关系	A B	A B	B A
	独立	交叉	嵌套
分析层次	集体身份	个性身份、关系身份、集体身份	关系身份、集体身份
身份问题	负面溢出	混淆、冲突	趋同、分化
研究举例	家庭身份和工作身份[29]	职业身份与组织身份[30]；合资公司组织身份与其母公司组织身份[31]	全球化/国际化跨国公司子公司组织身份与总部组织身份[26]

表格来源：作者根据文献[25][28]整理

与以往双重身份的结构关系不同，派遣员工的双重组织身份具有互补性（见图 2）。第一，两个组织身份从不同的角度回答了工作中“我是谁？”。派遣单位是其在法律上的实际归属单位，是真正的雇主，派遣单位组织身份表明“我是派遣单位的员工”。用工单位则是其日常工作发生地，用工单位组织身份能够显示其是做什么的，表明“我在用工单位提供劳动”。两个组织身份独立存在，共同构成了劳务派遣员工的组织身份，保障了其作为一名派遣员工身份的完整性。缺少任何一个组织身份，就不属于劳务派遣员工。第二，双重组织身份具有相互补充和依赖的特征。派遣员工与派遣单位的互动，主要是为其工作提供保障的辅助性活动，派遣单位组织身份应该与生存保障和稳定性的知识或信念有关。派遣员工与用工单位的互动是工作主要活动，影响职业发展，用工单位组织身份与自我价值和自我成长的知识或信念有关。当两个组织身份相互补充，发挥各自作用时，才能保证派遣员工工作顺利开展，产生协同效应，促进派遣员工长远发展。笔者认为派遣员工双重组织身份蕴含的互补结构是最为独特的特征，使其能够区别于其他双重身份结构。但是，现有的劳务派遣研究却忽视了这一点。

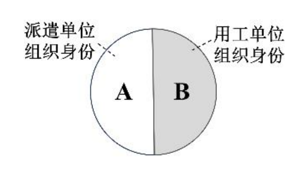


图 2 劳务派遣员工双重组织身份：互补关系

注：两个半圆共同构成一个整圆，代表派遣员工组织身份的完整性。

再者，派遣员工的组织身份具有明显的动态性。通常，劳务派遣公司根据用工单位的要求和派遣员工的能力及期望将派遣员工派送至用工单位。在派遣任务完成后，派遣员工重回派遣公司，并为下次派遣任务做准备。因此，对于派遣员工而言，工作单位或地点是变化的。而且，由于不同用工单位的用工需求差异较大，导致与派遣任务相关的薪酬、工作内容、派遣时间等不同，使得其在进入每一个派遣任务过程中，会建立和发展新的双重组织身份。

当具有互补性和动态性的双重组织身份引发身份困惑时，派遣员工如何应对？我们回顾了个体双重身份管理的文献，发现大多关注具有交叉结构的个性身份（基于个体的价值观、性别等特征）[17]和社会身份（基于工作团队、组织、

职业等）的管理策略。如，Piening 等人[32]在讨论员工如何应对组织身份威胁时指出，组织身份与个性身份（如价值观）不一致时，一些员工会采用社会分离(social distancing)的策略，来将自我与组织分割开。还有不少研究讨论具有交叉结构的集体身份的管理策略。例如，Lee 等人[33]的实证研究发现当跨国公司的东道国管理者感知到子公司组织身份威胁了国家身份时，会减少身份整合，呈现出低程度的子公司组织认同和高程度的国家认同。

一些研究涉及到了具有独立关系的两个身份的管理策略，尤其是在工作-家庭身份冲突或溢出中对此有较为广泛的讨论[34][35]。就嵌套关系身份的文献而言，低阶身份共享高阶身份的目标、价值观、信念等，高阶身份对低阶身份具有一定的约束作用[6]。如，在全球化跨国公司情境中，子公司经理的组织身份嵌套于总部组织身份，子公司与总部组织身份蕴含了相似的观点、经营实践和规范[26]。相较于其他两种结构的双重身份，嵌套结构的双重身份的身份问题较少[3][5][26]，专门探讨其身份管理策略的文献并不多。

整体上，尚未有研究对具有互补结构的双重身份进行理论探索或者实证检验。现有的双重身份管理策略是否适用于派遣员工的双重组织身份管理值得进一步思考。派遣员工双重组织身份的互补结构，意味着两个组织身份既具有独立性，又相互补充。独立性意味着，派遣单位和用工单位的组织身份分别扮演了不同的角色和功能，保持一定的独立性是其发挥各自特定作用的前提，整合或者融合的策略是不适合的[3]。其次，相互补充则意味着，派遣单位组织身份与用工单位组织身份在缺一不可的情况下才能发挥作用，与派遣单位组织身份相关的需要和与用工单位组织身份相关的需要是不同的，两个组织身份不可相互替代或者相互补偿[35][36]，因而分割或分离的策略是不合适的。

2 研究设计与方法

本文的研究目的在于探索派遣员工双重组织身份（互补性和动态性）如何发展，在这一过程中如何管理出现的身份问题。而以往关于派遣员工的研究大多关注用工单位组织身份，忽视派遣员工双重组织身份的特殊性。而且，很少重视派遣员工关于自我归属问题的认知或心理过程，尚未有研究对双重组织身份的发展过程进行刻画，我们无法捕捉派遣员工组织身份的全貌，因而难以准确把握派遣员工身份归属问题的本质。在多重身份或身份工作的研究中，还未有理论阐述具有互补性和动态性的两个身份如何发展和相互影响，我们难以从以往的理论研究中推断派遣员工的身份管理策略。扎根理论研究方法强调研究问题产生于现实情境之中，且该方法恰好能够在理论缺乏的时候，从质性数据中归纳理论[37][38]，从而为回答现实问题提供依据。因此，本文主要采用扎根理论的思想来进行数据收集和分析。

2.1 数据收集

本文的数据收集工作通过访谈、问卷、观察三种方式进行。其中，访谈和问卷是在同时段完成的。观察主要来源于第一作者的实习经历。

(1)访谈和问卷调查

本文采用理论抽样方法先后对 34 位劳务派遣员工进了深度访谈。其中，27 位以腾讯视频会议一对一的方式进行，7 位采取了现场访谈的方式。每完成一个访谈，研究者会对访谈文本进行初步分析，由分析获得的概念或者问题来确定新增受访者的特征。在整个访谈过程中，我们先后发现了用工单位类型、学历和年龄、岗位技能水平、婚姻状况可能会影响双重组织身份的发展，因而将它们纳入了抽样标准。

访谈主要围绕“劳务派遣员工的双重组织身份是什么？”（如：如果有人问您是哪里的员工，您会怎么来表达呢？为什么呢？）、“双重组织身份如何发展？是否存在变化?”（如：您对派遣单位的认同是怎么产生的，能具体讲一讲吗？）和“双重组织身份的互动关系?”（如：您对派遣单位的看法是否会影响您对工作单位的看法？）三个主题展开，具体的访谈问题根据受访者的回答而调整。平均每位受访者的访谈时间为 50 分钟。整个研究过程的数据收集和分析过程是交织进行的。每一次访谈结束之后，要求受访者完成基本信息、职业规划、派遣单位组织认同、用工单位组织认同、职业认同等线上问卷调查。其中，认同测量参考了 Vough[39]的量表（见附录 1）。研究者会在 24 小时内对访谈录音进行誊写，并撰写访谈日志，对访谈资料进行初步分析。访谈者的基本信息见下表。

表 2 受访者基本信息[④]

编号	性别	年龄(岁)	受教育程度	婚姻状况	岗位类型	用工单位类型	派遣时间(月)	以往是否有派遣经历	平均月收入(元)	双重组织认同情况(AID, CID)
XZ-01	女	26~29	大学本科	未婚	行政管理	高校	12	无	3000~5000	(低, 低)
SB-02	男	20~25	高中/中专	未婚	设备操作工	企业	11	有	3000~5000	(高, 低)
GC-03	男	26~29	高中/中专	未婚	工程项目管理员	企业	11	有	5000~10000	(高, 高)
XZ-04	女	26~29	大学本科	未婚	行政管理	企业	11	有	5000~10000	(低, 低)
XZ-05	女	26~29	大学本科	已婚,有子	行政管理	事业单位	6	无	3000~5000	(低, 低)
SB-06	男	30~35	高中/中专	已婚,有子	设备操作工	企业	8	有	3000~5000	(高, 高)
XZ-07	女	26~29	大学本科	未婚	行政管理	企业	12	无	3000~5000	(低, 低)
CP-08	男	20~25	大学本科	未婚	产品检测员	企业	12	无	5000~10000	(高, 高)
GC-09	男	30~35	大学专科	已婚,无子	工程项目管理员	企业	12	有	10000~20000	(低, 高)
SB-10	男	20~25	大学本科	未婚	设备操作工	企业	12	无	3000~5000	(高, 高)
CP-11	男	20~25	大学本科	未婚	产品检测员	企业	9	有	~	(高, 低)
QT-12	女	30~35	大学专科	已婚,有子	库房管理	企业	6	有	3000~5000	(高, 高)
		……				……				
GC-18	男	20~25	大学本科	未婚	工程项目管理员	企业	10	无	3000~5000	(低, 低)
XZ-19	男	26~29	大学本科	未婚	行政管理	事业单位	12	无	2000~3000	(低, 低)
XZ-20	女	30~35	大学本科	已婚,有子	行政管理	事业单位	20	有	~	(高, 低)
CX-21	女	26~29	大学专科	未婚	程序员	企业	12	有	5000~10000	(高, 低)
		……				……				
QT-26	女	30~35	大学专科	已婚,有子	招投标专员	企业	11	有	3000~5000	(低, 高)
		……				……				
XZ-29	女	26~29	硕士及以上	未婚	行政管理	企业	8	无	3000~5000	(高, 低)

[④]平均月收入是在第一轮修改时追访获得。

QT-30	女	30~35	大学本科	未婚	咖啡店经理助理	企业	9	无	5000~10000	(低, 低)
		……				……				
CP-34	女	20~25	大学本科	已婚，无子	产品检测员	企业	9	无	3000~5000	(低, 低)

注：篇幅限制只展示部分。编号中字母代表对应的岗位类型，数字代表序号。其中，XZ 代表行政管理、CX 代表程序员、SB 代表设备操作工、CP 代表产品检测员、GC 代表工程项目管理员、QT 代表其他。以往是否有派遣经历是指派遣员工在进入当前派遣工作前，是否已经在其他岗位或用工单位中有派遣经历。派遣时间是指当前工作的派遣时间。双重组织认同情况，AID 表示派遣单位组织认同情况，CID 代表用工单位组织认同情况；“低”代表低程度的组织认同，统计上是指测量分数小于平均值。“高”，代表高程度的组织认同，统计上指测量分数大于平均值。

1)第一阶段访谈设计

第一阶段访谈有 9 位受访者，前三位受访者是经过第一作者的朋友介绍，其他 6 位受访者由前三位受访者介绍。平均派遣时间是 10.6 个月。所在行业有医药、建筑工程、制造业。访谈问题主要围绕前两个主题展开，根据受访者的回答，访谈者会适当新增一些问题来追问受访者的具体看法和感受。

对这 9 位受访者访谈数据的分析中，我们发现当谈及对派遣单位或用工单位的态度或看法时，尤其是由双重组织身份产生困惑时，受访者往往会将两个组织联系在一起或通过比较来进行评价。我们猜测，派遣员工的双重组织身份很可能会存在着某种互动，决定着他们对组织身份的看法。因此，在后续的访谈中，我们增加了第三个主题——“双重组织身份的互动关系”的相关问题。

2)第二阶段访谈设计

第二阶段的访谈共计 25 位劳务派遣员工。其中，线上视频访谈共计 18 人：14 人通过网络方式招募，4 人通过第一阶段的受访者推荐。而且，考虑到访谈形式可能会影响研究结果，我们根据抽样标准，选取了 7 人进行线下访谈。平均派遣时间 10.5 个月，新增加的工作岗位主要是互联网公司的程序员、事业单位的文职人员。访谈问题围绕三个主题展开，访谈流程与第一阶段相同。

另外，我们通过线上访谈方式对第一阶段 6 位受访者做了进一步追访，访谈问题主要涉及双重组织身份之间的互动和影响。我们还访谈了 1 位劳务派遣单位的市场专员、2 位用工单位的人力资源经理，了解派遣员工日常管理及职业发展等情况。

(2) 观察

研究团队与一家以劳务派遣和外包为主营业务的全国性人力资源公司（以下简称 X 公司）建立了合作关系。第一作者曾经在 X 公司实习 2 个月，期间了解和参与了 X 公司对派遣员工的管理工作，积累了超过 11 万字的观察日志。

2.2 数据分析

利用 Nvivo12plus 质性分析软件，按照 Corbin 和 Strauss[37]提出的扎根理论的三阶编码程序，包括开放式、轴心式和选择式，其中三位作者对近 40 万字的派遣员工访谈资料进行分析。在正式编码之前，由第一作者向其他两位作者介绍了研究主题、已有文献中的相关概念（如组织身份）和访谈数据的基本信息，并以案例 XZ-01 进行预编码。

(1) 开放式编码

围绕研究主题，以“贴便签”的方式对访谈文本分解，并进一步将相似的“标签”合并为一阶概念。在该过程中，三位作者尊重数据的客观性，同时保持开放性，尽量用能够反映受访者观点的词语或短语进行编码。起初，三位编码者对任何感觉揭示了派遣员工组织身份内涵、变化、调整和互动的内容进行

贴标签，在独立完成四个访谈文本编码后，开展小组会议比较编码结果。经过深入讨论，将表达相似含义的标签合并，统一编码用语；针对含义不同的标签，三位作者重新回到访谈文本，认真比对和调整。用标签对每一位受访者的双重组织身份发展进行描述后，发现派遣员工对双重组织身份的认识和了解，可以按照阶段进行区分。这种阶段区分，有助于进一步探究派遣员工双重组织身份的发展过程。随后，三位作者按照相同的程序对剩下样本进行贴标签。

当完成第 8 位受访者的编码分析时，我们发现已经出现了 212 个与主题相关的标签，且一些含义不同的标签可以进一步归类，形成一阶概念。因此，我们通过多次小组讨论，将当前出现的标签抽象合并归类成初始概念。在接下来的编码过程中，贴标签和初级概念形成是交替进行的，并且用当前的标签描述派遣员工的双重组织身份发展过程。最后共产生 37 个一阶概念。

(2)轴心式编码

轴心式编码过程是为了寻找一阶概念之间的逻辑关系，进一步将一阶概念聚类和抽象成与研究主题相关的二阶概念。在整个过程中，我们参考了相关文献，对一些二阶概念进行了精准地描述和表达。如，身份的“非对称的情感实践”，“非对称的认知实践”和“非对称的行为实践”参考了身份实践(identity enactment)理论[16]。而且，在编码中我们区分了派遣单位和用工单位的组织身份实践。大部分二阶概念的产生，紧紧围绕研究主题，忠实于访谈文本和编码呈现出的逻辑。轴心式编码共产生了“养家求稳需要”、“曲线成长需要”、“身份创造”、“身份反刍”等 16 个二阶概念。

(3)选择式编码

选择式编码主要是选择核心概念，并通过系统化的分析将核心概念联系起来，初构理论。作者们首先结合访谈资料，对轴心编码得到的 16 个二阶概念的关系进行分析和讨论，进一步抽象出了 6 个核心概念：双重组织身份期望、双重组织身份体验、双重组织身份尴尬、双重组织身份协同、双重组织身份辩护、双重组织身份结果。随后，结合劳务派遣的时间过程，将 6 个概念分别划分到派遣阶段前、派遣阶段和组织身份结果三个区间。接着，对 6 个核心概念的本质和内在逻辑展开反复分析和讨论，并通过绘制核心概念关联关系图将核心概念联系起来，初步构建理论。最后，在正式提炼理论的过程中，作者重新阅读了访谈文本、访谈日志、数据分析阶段的日志及备忘录等资料。在此基础上，对 34 位受访者的双重组织身份发展过程反复对比，经过多次讨论整合已有概念，最终形成“劳务派遣员工双重组织身份动态发展模型”(见图 3)。

总体而言，整个编码经历了从文本到编码，再由编码回到文本的反复过程，三阶编码并不是完全分开进行的[37]。在完成第 30 位受访者的编码后，我们发现数据编码呈现的结构和主要概念已经比较清楚和稳定。在对剩余的 4 个访谈文本进行编码时，新增数据没有改变原编码结构，各类受访者的访谈内容开始出现大量的类似信息，在本研究的主题下不再有新的信息出现，分析进入理论饱和阶段。因此停止增加访谈对象。

为确保研究的信度和效度，本文采用了两种策略。第一，在编码和理论模型形成的过程中，我们结合了问卷调查结果、1 位派遣单位的市场专员和 2 位用工单位的人力资源经理的访谈资料，以及第一作者在 X 公司实习期间的观察日志。通过多种数据来源，多角度、更全面地探索派遣员工双重组织身份发展过程，并且能够在不同类型的数据之间形成“三角验证”以完善证据链条，提升研究的可靠性。第二，在理论模型形成后，我们将模型随机反馈给部分受访

者，得到了他们的认可。

3 研究结果分析

3.1 双重组织身份期望：养家求稳、曲线成长和表层认同

双重组织身份期望包括了个体持有的一种信念，这种信念是劳务派遣员工作为组织一员而共享的价值观、目标及行为。派遣员工由于同时与两个组织建立了联系，其组织身份期望往往是成对出现的：派遣单位组织身份期望和用工单位组织身份期望。

在内容上，派遣单位组织身份期望通常与工资薪酬、养家糊口、生活稳定等有关，其背后暗含养家求稳的需要。本文研究发现了三种主要的养家求稳需要：满足家庭基本开支、满足家庭角色要求和暂时缓解个人生存压力。三种需要相关的期望往往聚焦于不损失、稳定、保障，如，“不乱扣工资”、“准时发工资”等。而用工单位的组织身份主要与员工自我价值提升或自我成长相关。需要注意的是，大多受访者谈及“选择以劳务派遣的方式就业”时，常常显示出一种面对现实的无奈。如，一些派遣员工指出，劳务派遣方式是他们以当时的资本（学历低或能力不足）进入用工单位的唯一途径，“只要努力认真工作，就能获得发展机会”会使派遣员工暂时容忍这种雇佣关系与常规雇佣关系的差别。因此，我们将派遣员工的自我成长需要概念化为“曲线成长需要”。

养家求稳需要蕴含了派遣员工对未来生存稳定的期望。特别是对于已婚且有孩子的派遣员工，他们的养家求稳需要会更加强烈，希望稳定的派遣单位组织身份能够提供一种抵御外来风险的抱持环境。曲线成长需要是在面对外部就业压力大，自身雇佣能力弱时，派遣员工的一种暂时的妥协，但也是一种进步，展现出来他们逆向成长的能力。尤其是岗位技能要求高，收入中等偏上的派遣员工（如 5000~10000 元），如程序员，他们更加看重成为组织一员后获取的学习机会，即便知晓未来可能遭受用工单位的差别对待。

从功能关系上，派遣员工的双重组织组织身份期望存在着互补的关系。安全感需要和自我提升是组织认同的两个主要动机[4][5]。派遣单位组织身份期望与安全感紧密相连，用工单位组织身份期望与派遣员工自我提升的动机联系。由派遣单位组织身份感知到的稳定性和安全感为用工单位组织身份感知到的自我发展和自我提升提供基础；而由用工单位组织身份感知到的进一步巩固派遣单位组织身份的感知。两个组织身份相互补充，保障派遣员工在劳务派遣形式下的长远发展。

最后，组织声誉和组织地位构成了双重组织身份表层认同需要（见表 3）。组织声誉是对组织质量方面（服务/产品）的评估，传递出满足期望的能力，而组织地位则是基于层级结构中的位置以及被认可的社会排名[40]。在还未进入派遣工作前，派遣员工对劳务派遣单位和用工单位的了解大多来自社会评价，包括父母、朋友以及派遣单位或用工单位的介绍，这些信息构成了其对两个组织的表层知识。

表 3 双重组织身份期望编码示例

访谈数据及相应标签	一阶概念	二阶概念	核心概念
• 毕竟我要养孩子，我肯定要选择稳定一点的，有保底工资，然后又可以抽成的嘛。……自己如果有活的话，天天能干的话自己干比较可观嘛，然后，但是不稳定嘛，也有可能就是干一个月休三个月中，说不准，所以说还是呆在公司。这也是当时选择这家派遣公司主要的，主要的原因。【A-期望收入稳定】(SB-06-176)	满足家庭基本开支	养家求稳需要	双重组织身份期望
• 当时是考虑了派遣公司有很多工作地点，容易选一些离家近一点的地点。因为我女儿才一岁不到，像我一周或半个月回家看孩子，就很方便。【A-期望工作不影响照看孩子】(CX-23-283) • 人才公司在家附近，给你介绍的工作也在家附近，在城市里……因为我是独生，家里就我一个孩子，上班想离家近些，稍稍看看父母。【A-期望工作不影响照看父母】(CP-34-45)	满足家庭角色要求		
• 20 年疫情，当时疫情并不是很好那个什么(找工作)。所以就选择了这家(派遣单位)……它能很快帮忙找到工作，先解决吃饭问题嘛。【A-温饱压力】(CX-22-173)	暂时缓解个人生存压力		
• 实际上，来这儿的原因的话主要也是，嗯，想来一些，在国内吧，比较有名的公司来看一下，涨涨见识之类的那种，去学习一下他们的那个，学习他们的技术呀……规范之类的东西。【C-工作技能未来提升】(CX-22-	未来自我提升	曲线成长	

151)		需要	
• 我在北方，南方相对来说多。北方不是很多，但是肯定就是现在这个，咱们国内对于这个半导体行业他挺扶持的，我感觉应该是有作用。【C-行业未来发展前景】(SB-13-61)	职业发展前景		
• 如果不是派遣，我不能来这里工作呀。因为，他没有名额了，就是正式岗位的名额了，只能派遣呀。【C-直接雇佣名额少】(XZ-04-121) • 人家门槛就是 985、211 的研究生，本科还是得 985、211，是基本门槛，你没有这个门槛，你连递到人家面前的简历都没有这机会……【C-招聘要求高】(CX-23-220)	低门槛进入用工单位		
• (派遣单位所在的集团公司)应该算是县里面的第二大企业了【A-行业排名】(XZ-19-223) • 我就看到这家公司……他们，哎呦……他们是有国有的，而且他们大股东是上市公司，而且做到国内的 number one。【C-行业排名】 (SB-13-65)	组织地位	表层认同需要	
• 这个派遣公司也算是行业内比较好的。工资社保都没问题。【A-行业内信誉】(GC-09-93) • 再一个就是……，父母那一辈就觉得是个比较，怎么说，体面的工作，说出去也好听。【C-工作体面】(XZ-14-162)	组织声誉		

注：篇幅限制只展示部分访谈数据和标签。“【 】”内表示标签，标签中 A 代表派遣单位，C 代表用工单位。“()”表示受访者编号和原始数据在访谈文本中的段落编号。表 4~5，表 7~9 以及正文中的访谈文本采用了相同的编码规则。

3.2 双重组织身份体验：非对称的情感、行为和认知实践

当派遣员工与派遣单位签订劳动合同，离开派遣单位前往用工单位执行派遣任务时，就进入了派遣阶段。派遣员工采用不同的形式与两个组织沟通互动，通过非对称的情感实践、非对称的行为实践和非对称的认知实践，形成双重组织身份体验（见表 4）。

表 4 双重组织身份体验编码示例

访谈数据及相应标签	一阶概念	二阶概念	核心概念
• 然后像我们的（工资发放）话，嗯，这个就得看运气……有时候早、早一点时间，比如晚就拖到 22 号了。【A-收入不确定性】(GC-18-15) • 就当你年纪大的时候，有可能他不会，有可能不会把你辞退，嗯，但是他会让你干一个根本没有技术含量的工作……可能再过几年之后它会无形之中就把我淘汰了。【A-职业发展危机感】(XZ-05-167) • 再一个是就是不稳定……然后如果(项目)是不行，就随时给你撤了，说撤就给撤了，也不需要理由。【C-派遣任务稳定性】(CX-24-61) • 就是错误你不敢犯太多。你必须比正式工更小心一点嘛……就害怕你被退回那个劳务派遣公司。【C-被退回的担忧程度】(XZ-15-186)	不安全感 [AC]	非对称的情感实践	双重组织身份体验
• 就是感觉我在那个团队里面，我还是能排得上前三的，感觉老板也不会轻易的开除我，还是感觉就是这个位置挺牢固的。【A-基于能力的信任感知】(SB-06-218) • 他们不是说，给你派过去，就放养，不管你，不是的。【A-基于服务专业性的信任感知】(CP-08-127) • 我的技术哇，这个活离不开我。只要我在这儿（用工单位），就保证工序正常。【C-基于能力的信任感知】(CP-28-32) • 大家相互之间理解和信任，能帮忙的话，也都在做。【C-基于人际关系的信任感知】(XZ-29-95) • 不管不管你说，嗯，收错了还是（害怕）你贪了……所以现在很多很多的业务就慢慢的就让他们，就我们没有权限了哦。【C-基于雇佣形式的信任感知】(XZ-05-153)	信任感 [AC]		
• 有点疲惫，好多工作都是重复的。【C-工作单调/重复】(XZ-19-117) • 你看我们现在每天都那么累，都那么累，然后它(指用工单位)还看你表现给你打分还是投票，所以你就会觉得有时候挺无语的……可能就有点躺平的感觉了。【C-工作压力】(XZ-05-232)	倦怠感 [C]		
• 然后做一些公益活动的时候，其实我觉得，嗯，自己就是毕竟也是这里的一份子嘛……成就感在里面。【C-工作具有意义】(XZ-07-97) • 就是刚入职的话，一般都是操作那种比较简单的……也不敢让你操作难的，然后去工作一段时间之后，就是你可以自己慢慢尝试，就是操作一些，已经有一定经验了，就可以操作一些比较难的步骤了，然后就是能够提升自己的潜能吧，就发掘自己潜能吧。【C-工作技能提升】(SB-10-202) • 价值实现就是，要来了文件，就是要来了资料，然后资料内容，就是通过我自己的就是努力嘛，就是帮他们完善。【自我价值实现】(CZ-14-178)	成就感 [C]		
• 你要是能干的话，就是跟他们签合同，你要不想干呢，就可以不干……他们好多单位摆在你面前，我呢适合干这个，他就给你看……你是这里的员工，就该给你这权利。【A-派遣任务选择】(QT-12-81) • 他们就是首先会对你的一个东西做一个评价，就是比如说你这个东西做得好，做得不好。就首先会有人给你把关。【C-工作成果反馈】(CX-21-129) • 我毕竟在这边办公室工作，我找到好的方法，我应该是向大家建议的，我没有太大的，其他的想法，因为对我而言，这些东西没有太大的利益。【C-工作建言行为】(XZ-16-161)	工作自主行为 [AC]	非对称的行为实践	
• 领导那么，就这么认真负责，很值得你学习，你肯定也会比之前更努力工作嘛。【C-模仿或学习领导】(CP-08-54) • 我一般都是跟着别人学习嘛，主要是他们别人干活我跟着看。【C-模仿或学习同事】(XZ-15-149)	模仿或学习行为 [C]		
• 还有就是过年发个礼品什么的，可能给我们通知一下……一般都是什么，那个三只松鼠的大礼包之类的，或者一些小吃的，都是……因为看到别人不发的时候，你发的话，肯定会（对组织）有（积极的评价）。【A-节假日福利发放】(CX-23-134) • 福利，比如生日礼品卡，是***（派遣单位的名字）来操作的。基本上协商个日子，他们来公司发给员工。【A-节假日福利发放】 (C-2-25) • 这都是劳务派遣公司跟我讲，我都跟厂(用工单位)都谈不上这些东西，就是劳务派遣公司跟你说，什么待遇……什么医疗养老保险哪，你的工资哪，底薪……这些都是劳务派遣公司跟我谈的。【A-工资社保咨询】(QT-12-96)	工作辅助性活动沟通 [A]		
• 就是喝酒啊、聚会啊，等等的。大家一些玩玩哇。【A&C-聚餐活动】(GC-03-39) • 我们私下经常，嗯，怎么讲呢，在一块打打羽毛球打乒乓球。【C-文体活动】(XZ-17-49) • 之前有个人，他就是在情感上遇到点问题了，然后大家都开导他。【C-生活上互相关照】(SB-10-82)	非正式人际互动 [AC]		
• 但是我最大的感受是人情味很浓，他是有人情味的单位……没有人情味的单位，你工作的时候可能会是一种，产生充满了勾心斗角的气氛。【C-组织氛围凝聚性】(XZ-16-163) • 他们那边就是职位等级挺严厉的，感觉。【C-组织氛围灵活性】(GC-18-101) • 都没有上下（级关系），我们其实，对于开发人员来说，没有上下级关系。【C-组织氛围灵活性】(CX-24-41)	组织氛围感知 [C]	非对称的认知实践	
• 但是呢，就是，感觉到有时候他们正岗对于外派有一种就是……居高，就是那种，就好像他们就感觉到他们很厉害，就是有点瞧不起外派的这种感觉。【C-同事的歧视】(CX-21-141) • 有些单位（用工单位）里面正式工确实看不起派遣工，这很正常。【C-同事的歧视】(A-1-68) • 领导看待我们的眼神与看待正式工都不一样……就带着有色眼（镜）看你。【C-管理者的歧视】(CP-31-123)	歧视觉知 [C]		
• 吸血鬼吧，除此之外，没有别的。【A-组织价值观消极评价】(CX-22-228) • 制造业就讲工匠精神嘛。而且我们做的好多产品都是出口的，什么日本啊，亚洲国家、欧洲国家，所以说你肯定要做点好嘛……肯定那个认同哪!【C-组织价值观积极评价】(SB-13-161)	组织价值观评价 [AC]		
• 只有合同，就是那个劳动合同说明你在法律上，是他们的员工，但是实际上，从来没觉得你是那里的员工。【A-形式雇佣关系】(XZ-01-61) • 就是你去**(用工单位)工作就感觉自己是外人，就感觉，不是**。【C-感知自己不是组织的一份子】(CX-24-175)	组织成员感知 [AC]		

注：“**”用工单位或派遣单位的名字，这里做匿名处理；篇幅限制只展示部分访谈数据和标签。编号 A-

1 是一位劳务派遣公司的市场专员，主要负责与客户公司（即用工单位）谈合作和部分劳务派遣员工的日常管理。编号 C-2 是一家工程机械企业的人力资源经理，主要负责员工的招聘和在岗培训。GC-03 在谈到聚会活动时，提到自己会参与到用工单位和派遣单位共同组织的聚餐活动。因此，我们用 A&C 表示。一阶概念的上标：A 表示只有派遣单位组织身份实践，C 表示只有用工单位组织身份实践，AC 表示两个单位组织身份实践。

(1) 双重组织身份非对称的情感实践

非对称的情感实践反映了劳务派遣员工在实际工作中产生的与派遣单位组织身份或用工单位组织身份相关的情感体验。本文研究中主要呈现了四种：倦怠感、成就感、不安全感和信任感。值得注意的是，情感实践呈现出非对称性——派遣单位组织身份情感实践与用工单位组织身份情感实践的内容或维度不一致。

倦怠感和**成就感**主要源自用工单位组织身份的情感实践。其中，倦怠感主要是由工作压力或工作重复性引起的一种情绪体验。工作是员工与组织建立联系的基础，倦怠感会让员工对工作失去兴趣，刻意保持与工作对象的距离，对组织有情感上的疏远。成就感的产生伴随着自豪、兴奋等较为强烈的积极情绪体验，而成就感缺乏，则伴随着失落、沮丧、自我怀疑等消极情绪体验。成就感满足了派遣员工自我增强的认同动机，它的产生源自感知到工作的意义、工作技能提升和自我价值实现。通常，体验到成就感的派遣员工会主动地将自我与提供工作的用工单位联系起来。

不安全感和信任感则来自两个组织身份的情感实践，但是具体内容并不一致。由派遣单位组织身份实践产生的不安全感，主要源自“收入不确定性”和“职业发展危机感”，而用工单位组织身份实践主要来自“派遣任务稳定性”和“被退回的担忧”。不安全感往往伴随着焦虑、担忧、患得患失等负面情绪。以往研究表明，安全感需求是组织认同产生的主要动机之一[4]。不安全感越高，派遣员工感知到自身与组织的联系越疏远，越容易产生自己是组织局外人的认知。那些月收入较低（3000 元以下）的派遣员工，常常为“什么时候发工资”而焦虑，收入越不稳定，越不愿意与派遣单位建立紧密的联系。

信任感是派遣员工感知到自己被组织信任或不信任的情感体验。体会到的信任感越强烈，越倾向于将组织延伸为自我的一部分。用工单位信任感主要基于能力、人际关系和雇佣形式，而派遣单位信任感主要基于能力和服务专业性。基于能力的信任感知会增强派遣员工在用工单位或派遣单位中的存在感。其次，基于人际关系的信任感知与派遣员工在用工单位的日常人际互动有关。如，同事之间的信任和理解，增强了派遣员工对用工单位的依赖和归属感。第三，基于雇佣形式的信任感知主要是指由用工单位雇佣安排异质性带来的群体间差异（如派遣员工发现自己的工作权限受到限制），使得派遣员工体验到不同程度的信任。最后，当派遣员工感知到派遣单位提供的服务具有专业性时，往往会认为自己得到了派遣单位的认可和信赖，未来的派遣工作也会可靠。

(2) 双重组织身份非对称的行为实践

“在我看到我做的之前，我怎么知道我是谁？”[16]。双重组织身份非对称的行为实践由一系列在真实情境下发生的构建、发展、维持和改变其组织身份的行动组成。在本文研究中，行为实践呈现非对称性：模仿或学习行为主要源自用工单位组织身份行为实践，而工作辅助性活动沟通主要针对的是派遣单位组织身份；工作自主行与非正式人际互动包括两个单位的组织身份行为实践。

模仿和学习行为是派遣员工进入用工单位后快速适应组织并融入其中的有效手段。通常，模仿和学习的对象是用工单位的明星员工或理想员工，是组织成员原型的一种具体体现[5]。模仿行为在派遣阶段初期最为常见，作为用工单

位的一名新进入者，对于组织制度、隐性规范等了解甚少，而模仿组织中的明星员工或榜样能够为其如何行动提供明确的指导，降低行为结果的不确定性。随着派遣时间推移，与用工单位中的领导或同事的互动增多，一些专业性强或者品质优秀的领导或同事更容易吸引派遣员工的注意力，成为其学习的榜样。派遣员工与派遣单位的互动主要是**工作辅助性活动沟通**，包括：节假日福利发放和工资社保缴纳咨询。当派遣员工能够享受到节假日福利，且在工资社保等问题咨询过程中感受到被尊重时，他们会对派遣单位产生正面的评价，在认知结构中建立起自我与派遣单位的积极联系；反之，派遣员工会怀疑派遣单位的合法性，不愿意向外人提起自己所在的派遣单位。

工作自主行为是派遣员工工作自主性的展现，主要体现在派遣任务选择、工作成果反馈和工作建言行为上。以往研究表明，员工自主性越强，越能将基于工作的身份（如组织身份）塑造成与自身偏好相匹配的，进而内化为自我定义的一部分[41]。如，对派遣任务有选择权的派遣员工常常更有主人翁意识，更愿意积极地看待派遣单位组织身份。实习中，我们也观察到，X 公司在派遣任务安排过程中，对那些愿意长久留在派遣单位的派遣员工会采取协商的方式。再如，在用工单位中，那些建言被用工单位采纳的派遣员工往往有更强的组织成员意识，而建言被拒绝则常常会感知到被组织排斥。

“甲方（X 公司）根据生产经营和工作需要及乙方（派遣员工）的身体状况、工作能力和表现，可以变更乙方的工作岗位、工作内容和工作地点，如乙方认为不适应甲方或用工单位调整的工作，应书面申请另行调整……” (20211108-LD-2)[⑤]

非正式人际互动是指由非工作活动引起的人际沟通与交流，是主动或自愿的。在用工单位中，非正式人际互动常常表现为工作间隙分享生活中的趣事、自发的文体活动等，体现了派遣员工感知到的被组织接纳的程度。但是，当组织制度设计上对派遣员工区别对待时，派遣员工与正式员工容易形成两个团体，很难产生积极的非正式互动，反而可能产生人际冲突。此时，派遣员工倾向于将自己当作用工单位的外人。另外，不少受访者也谈到了与派遣单位的非正式人际互动。如，派遣公司的管理者会定期到用工单位慰问，了解派遣员工在工作生活上遇到的问题。这些人际互动在一定程度上加强了员工与派遣单位的联系。

(3) 双重组织身份非对称的认知实践

双重组织身份非对称的认知实践是指派遣员工对两个组织身份的性质或属性持有的观点和信念的认识及了解，通常表达了“作为组织一员，我认为(I think)……”。在本文研究中，认知实践也呈现非对称性：组织氛围感知和歧视觉知源自用工单位组织身份实践，而组织价值观评价和组织成员感知则分别由两个组织身份认知实践产生，是派遣员工对两个组织身份较为深层的认知。

组织氛围感知的形成需要员工与组织在一定时间内的接触和互动。由于派遣员工的日常工作发生在用工单位，与用工单位及其员工互动多，因而组织氛围感知主要体现了员工对用工单位的整体认知。通常，那些具有“人情味”、实施“人性化管理”的用工单位，能够让派遣员工体会到组织关怀，产生对用工单位的依赖。而当用工单位缺乏“人情关怀”、灵活性差时，往往缺乏凝聚力，降低派遣员工的归属感知。绝大多数受访者谈论到了**歧视觉知。**来自用工单位管理者或者同事的歧视会使派遣员工感到被用工单位孤立，无法融入工作团队。

[⑤] 第一作者实习期的观察日志， 20211108-LD-2，数据来自 2021 年 11 月 8 日观察日志劳务派遣员工《劳动合同》中第二部分的记录。

组织价值观评价构成了深层组织身份形成的基础。通常，组织价值观与派遣员工个人之间越匹配，越容易对组织产生融入感和认同感[22]。如，那些认同用工单位价值观的派遣员工，会以价值观的要求来规范自己的工作行为。虽然，派遣员工在执行派遣任务期间，远离派遣单位所在地，但是，通过线上沟通互动和少数几次印象深刻的线下交流，仍然会形成对派遣单位组织价值观的判断。价值观评价越积极，对派遣单位的满意程度越高。**组织成员身份感知**表达了“我（未）感到或者认为自己是**的一份子”，这意味着在派遣员工的认知中已经形成了关于自我与两个组织关系的看法。他们常常会结合自身行为实践和情绪体验进行讨论，分析自己与派遣单位和用工单位建立的关系。这些认知构成的关于组织身份的知识，较之基于派遣单位或用工单位声誉和地位形成的表层认同更加稳定。

3.3 双重组织身份期望与体验的比较

养家求稳需要、曲线成长需要和表层认同需要共同构成了双重组织身份期望的主要内容，是双重组织身份表层知识形成的基础。进入派遣阶段，通过非对称的情感、行为和认知实践，派遣员工切切实实地与派遣单位、用工单位接触和互动，对派遣单位组织身份和用工单位组织身份分别建立了不同的知识，逐渐形成了双重组织身份体验。同时，双重组织身份表层认知也向深层认知发展。

双重组织身份期望和体验的比较内容主要围绕养家求稳需要和曲线成长需要的满足情况，涉及了派遣单位或用工单位的承诺是否兑现、应尽的义务是否履行，派遣员工的现实体验与组织身份表层认知是否一致等。双重组织身份期望-体验比较在很大程度上影响了派遣员工对两个组织的看法和评价，并最终影响双重组织身份结果。

表 5 双重组织身份期望-体验比较情况描述

双重组织身份期望-体验比较分类		受访者编号	计数
匹配-匹配	OI_A 期望-体验：匹配 OI_C 期望-体验：匹配	SB-02; GC-03; SB-06; CP-08; SB-10; CP-11; QT-12; XZ-14; XZ-16; XZ-17; XZ-20	11
匹配-不匹配	OI_A 期望-体验：匹配 OI_C 期望-体验：不匹配	XZ-07; CX-21; CX-23; CX-25; SB-27; XZ-29; CP-31; XZ-33	8
	OI_A 期望-体验：不匹配 OI_C 期望-体验：匹配	XZ-01; GC-09; SB-13; XZ-15; QT-26; CP-28; CX-32	7
不匹配-不匹配	OI_A 期望-体验：不匹配 OI_C 期望-体验：不匹配	XZ-04; XZ-05; GC-18; XZ-19; CX-22; CX-24; QT-30; CP-34	8

注：OI_A 表示派遣单位组织身份；OI_C 表示用工单位组织身份

*“因为刚开始很不了解这个公司。就算他是一个龙头企业，去那里上班，好像你很厉害，但是你还是没有切实感受到，你只是觉得说，或者你期望说，你预期它应该是有个好的福利，……后来然后慢慢地、慢慢地，就是看到公司一些政策出来以后，很多条件都有的，嗯，薪资福利跟福利待遇，人家（派遣单位）确实就是完全依照现在这个公司（用工单位）的制度来来办，当时说的是什么，给你的就是什么，就是感觉好挺多。”***【A-承诺兑现】***（CP-08-95）*

*“给的承诺他做不到，比如给你多少多钱，但实际上他做不到，没有那个钱。……比如，他说给你，到手五千加，实际上到手就没有五千加……这个（劳务派遣）我知道，但我没想到这么离谱。还是这么坑。”***【C-承诺未兑现】***(GC-18-173)*

根据双重组织身份期望-体验比较的情况，可以分为两大类，即双重组织身份期望-体验均匹配和双重组织身份期望-体验存在不匹配。我们对所有派遣员工受访者的比较进行了归类（见表 5）。详细分析见下面两小节。

(1) 双重组织身份期望-体验比较均匹配

当派遣员工的养家求稳需要和曲线成长需要均得到满足时，双重组织身份期望与体验往往是均匹配的，即“匹配-匹配”。具体而言，作为派遣单位的一

员，工资发放准时、社保正常缴纳、享受额外的非正式福利和持续的组织关怀，感知到被信任，对派遣单位的价值观具有积极的认知；作为用工单位的一员，工作中能够不断进步、具有较多的工作自主性、获得了成就感，领导同事相处中获得信任和尊重、个人职业发展前景大，对用工单位的价值观具有积极评价。

“（派遣单位）就问我还去不去，征询我的意见嘛。还跟我比较了两个公司嘛，就讲说那这个上市公司很牛哇，待遇肯定要比之前的那个好，转为里面正式员工的机会很大……现在想想还是很幸运的事情……就是因为我们的福利待遇挺好的……它是一个保障。（用工单位）因为我们公司，这边一视同仁，你过来了，就是我们公司的员工，以后还得还给你转正的机会，所以说给你的一些东西都是一模一样的，基本上是没有什么差别……就是你会在这个工作中发现你自己的这些工作素养以及一些社会道德……就是可以帮你不断地进化跟纠正。”【期望-体验均匹配】*(CP-08-81)*

(2)双重组织身份期望-体验比较存在不匹配

当派遣员工的养家求稳需要或曲线成长需要未得到满足时，双重组织身份期望与体验比较结果中存在不匹配。根据造成这种不匹配是由派遣单位的组织身份引起，还是用工单位，或者两者都不匹配，又可分为两大类，三种情境（见表 5）：

第一类：匹配-不匹配：①派遣单位组织身份期望-体验**不匹配**，用工单位组织身份期望-体验**匹配**；②派遣单位组织身份期望-体验**匹配**，用工单位组织身份期望-体验**不匹配**。

第二类：不匹配-不匹配：③派遣单位组织身份期望-体验**不匹配**，用工单位组织身份期望-体验**不匹配**。

双重组织身份期望-体验中的不匹配，有时是特定的外部事件发生。如，得知原本承诺的晋升或转正机会没有了、工资并未按照合同规定的时间准时发放等。这些事件的发生，常常会使派遣员工的不安全感增强、非正式人际互动减少，组织成员身份感知变弱等。另一种情况是由于对派遣单位和用工单位的了解加深，与表层认知产生冲突。如，用工单位或派遣单位名不副实、对用工单位和派遣单位使用劳务派遣动机的消极看法等。这些冲突伴随着派遣员工信任感降低、学习行为减少、工作自主性缺乏、派遣单位或用工单位价值观的消极评价。

“但是，这个怎么说呢，很不巧的说是，在今年的二月份左右吧，我们领导（用工单位）找我谈过这个。转正是转不了，因为这条线路的话在一些公司一些比较大型的公司，实际上是，可能在基本上是可能断掉了。”【失去转正机会】*(CX-22-206)*

“因为我觉得，虽然不是，阿里，BAT 这种级别的，但是，也是和他们相似的这个大的互联网公司。嗯，以往的话应该是技术实力了，管理能力了，包括产（品），做出来的产品应该是都很优秀的，但实际上，并没有想象的那么出色”【用工单位名不副实】*(CX-24-113)*

3.4 双重组织身份尴尬与辩护

(1)双重组织身份尴尬

双重组织身份尴尬是由于双重组织身份期望-体验比较不一致引起的，包括 3.3 中的情境①和②，即①派遣单位组织身份期望-体验不匹配，用工单位组织身份期望-体验匹配；②派遣单位组织身份期望-体验匹配，用工单位组织身份期望-体验不匹配。

对于派遣员工而言，两个组织身份是成对存在，相互补充、共同发挥作用的。这种互补性的特征暗含了两层意思：其一，任何一个组织身份出现问题，即组织身份期望-体验不匹配，会影响另一个组织身份的作用；其二，任何一个组织身份的缺失，会破坏双重组织身份的完整性，破坏双重组织身份的整体效果。当出现匹配-不匹配的情境时，意味部分组织身份期望得到满足，部分未得到满足。期望-体验匹配的组织身份往往会满足派遣员工的一些心理需要，使派遣员工产生将该组织身份内化的动机。但是对于派遣员工而言，单个组织身份

不能满足其全部的期望或需要，他们难以将自己完全视为组织身份期望-体验匹配的组织成员。与此同时，期望-体验不匹配的组织身份则意味着心理需要的未满足，派遣员工想隔绝与组织身份的联系，产生不认同的动机。但是，不匹配的组织身份对于派遣员工而言是不可或缺的，除非不再以劳务派遣的方式工作，否则不匹配的组织身份至少在基本功能上仍然发挥着作用。

因此，在双重组织身份期望-体验“匹配-不匹配”时，派遣员工陷入一种“进退两难”的心理状态：**双重组织身份尴尬**。具体而言，派遣员工想但却不能完全内化匹配的组织身份（“进”难）；同时，他想但不能完全丢掉不匹配的组织身份（“退”难），而只能在两个组织身份之间徘徊、彷徨，不知道自己到底该属于哪个组织。如，在情境①中，当派遣单位对派遣员工“放养”，未履行相关的管理义务时，他们会倾向于认为自己与派遣单位只是基于劳动合同的“纸面关系”。虽然在用工单位中获得良好情感、认知和行为体验，但这层“纸面关系”，让他们产生束缚于派遣单位，但是又没有获得相应的权利，且又不能完全融入用工单位的不适感，进而对自己的组织身份产生困惑。而在情境②中，当派遣员工感受到了歧视、发觉职业发展无前途、缺乏工作动力时，他们倾向于认为用工单位只是“提供了工作场所而已”，不愿意承认用工单位组织身份。虽然此时派遣单位能够准时发放工资，对他们持续管理，提供相应的工作保障。但派遣单位的组织身份并不能显示他们是“做什么的”，无法体现工作中自我价值。

两种情况导致的不一致，使得派遣员工处于一种身份尴尬状态之中。他们在名义上拥有两个组织身份，但是当其中一个组织身份没有充分发挥互补作用时，反而会引发派遣员工的窘迫感。此时，双重组织身份增加了认知负担，加剧他们关于自我归属问题的疑虑。

“就是，你其实哪里都是，又哪里都不是，所以就会感觉到尴尬，你这个身份，感觉身份尴尬。” [双重组织身份尴尬] (XZ-01-67)

“比如你是正岗的员工，那你就是这家单位的员工，你跟这个公司就是绑在一起的，但是现在呢？有点说不出来的难堪？……就是，嗯……，嗯……，处在两家单位的中间，就像有两个门在那里，但是两个门都是锁上的，你有其中的一个钥匙，但是现实告诉你，你只能呆在中间。” [双重组织身份尴尬] (CX-21-119)

(2) 双重组织身份辩护

双重组织身份辩护是指派遣员工集中或释放对双重组织身份期望-体验“不匹配”的注意力，通过对双重组织身份期望-体验比较不一致进行积极或消极地解释，应对身份尴尬（见表 6）。以往关于多重身份的研究中指出，个体偏向于在不同身份之间寻求自我完整性和一致性[4]。对于派遣员工而言，双重组织身份之间存在互补关系，两个组织身份共同作用下才构成了派遣员工完整的组织身份。当其中一个组织身份期望-体验出现不匹配时，派遣员工的组织身份完整性受到破坏，作为派遣员工的自我完整性受到威胁。而且，匹配的组织身份往往伴随着积极的认知和情感，而不匹配的组织身份则形成消极的认知和情感。由于两个组织身份共同构成了派遣员工身份的基础，认知和情感效价不一致时容易导致派遣员工自我一致性遭到威胁，干扰其对自我与组织关系的认知。

表 6 身份辩护策略比较

注意力控制	解释效价	辩护策略
释放	消极	身份隔离
集中	消极	身份反刍
释放	积极	身份比较
集中	积极	身份创造

不少学者指出，当自我完整性或一致性受到威胁时，个体会采取身份工作来应对[16][17]。在本文研究中，我们发现根据派遣单位与用工单位在身份中的相对重要性——主导 vs. 配合，派遣员工主要通过四种身份辩护策略——身份隔离、身份反刍、身份比较和身份创造——来调整双重组织身份不一致，以应对身份尴尬（见表 7）。而且，研究发现派遣工身份长期-短期判断是影响身份辩护策略选择的主要因素。

派遣单位和用工单位在身份中的相对重要性分为两种情况：派遣单位组织身份主导-用工单位组织身份配合、派遣单位组织身份配合-用工单位组织身份主导。第一种情况，当派遣单位在决定派遣员工薪资和福利待遇水平上比用工单位更有话语权，负责绝大部分的工作辅助性活动并注重与派遣员工的日常沟通时，派遣员工会感知到派遣单位对其有更强的领导和管理权，派遣单位组织身份更重要。第二种情况，用工单位在决定派遣员工薪资、福利待遇、岗位变动上话语权较高，派遣单位主要负责合同保管、薪资发放、社保缴纳这三项辅助性工作，其他大部分的辅助性工作由用工单位负责。

表 7 双重组织身份辩护编码示例

访谈数据及相应标签	一阶概念	二阶概念	核心概念
• 你知道吧，社会上这样一批人。但是他要生存他就只能走派遣单位……派遣也没什么不好的。【群体社会位置创造】(GC-09-95) • 这个社会就是这样，有人生下来就是上层的阶级，有人就是穷苦。那像我，没好好读书，做劳务派遣的，那现在这样也有很多很多。【个体社会位置创造】(CX-32-73)	社会位置创造	身份创造	双重组织身份辩护
• 其实我的想法是在哪一行那边就，就是做一行爱一行，不管是从事的是哪一行。【热爱自己的工作】(GC-09-79) • 那你与其生气，抱怨，不如自己争气，比如花时间提升一下自己的能力。【主动追求工作进步】(CX-32-75)	工作意义创造		
• 即便说有一些不太好的评价，嗯，看法，也就是会尽量弱化跟它（派遣单位）的联系，你人是在**（用工单位）的。【弱化与组织的联系】(QT-26-141) • 只是知道他在那，但我们从来也没去过……来这边工作几乎是没有联系的。【强调与组织沟通互动少】(XZ-01-61)	心理距离增大	身份隔离	
• 必须要说的就是他们，嗯，他们那个在我这里真的存在感实在太低了。【存在感低】(XZ-15-168)	重要性降低		
• 基本上，真的，每个月都会因为什么时候发工资，耗费精力。从月初办公室开始统计考勤，到科室负责人审、分管领导、办公室主任审……本人签字、派遣机构审核……程序复杂……有时候正式工都发完工资了，系统里流程才走完一半。之前还有一次拖到第二个月初才发……那个时候就在想怎么劳务派遣的发工资拖拖拉拉。【精神损耗】(XZ-33-80)	自我损耗	身份反刍	
• 像企业里的长工，在企业里就是二等员工。想想自己也是干一辈子，都是“临时的”，没有根。派遣公司名义上是“娘家人”，但你是她泼出去的水，根本发挥不了什么作用。【反思自身未来发展的可能性】(CP-31-130) • 我喜欢多变的工作……有的时候我也会就是，嗯，更向往去做，嗯，自由职业者这样。【构想未来的工作】(XZ-07-115)	自我反思		
• 因为，现在的话，其实比以前工作少很多。之前领导每天都在催。我们（派遣员工）做最最繁琐的工作。有时，真的没法在他要求的，那个时间内完成，延 1 天差不多。领导有不好的情绪，骂你，就说话很难听呀，常有。现在，跟以前比，那好太多了，偶尔领导也会怼你几句，但谁叫人领导。【个体内比较-向下比较】(XZ-29-95)	身份劣势合理化	身份比较	
• 我们都是同事，他那个项目，别人埋了那么多雷，让他一直趟，趟完，他也疲了，然后就换了另一家公司，确实也有点坑他，然后其他的正式员工也不配合他……后来他也走了。【个体间比较-向下比较】(CX-25-57)	身份相对优势放大		

注：篇幅限制只展示部分访谈数据和标签。

“因为我这行就是项目、项目嘛，项目式制度……派遣单位就属于远程操控，给你发多少工资，过节给不给你发礼物啦，你的绩效啦，都是他决定”。【派遣单位主导，用工单位配合】(GC-09-101)

“这需要看跟客户的合作什么项目了。我业务里有一块是工厂操作工，通俗说就是流水线生产，基本上就是客户那边是议价能力强，他们对员工管理多一些。”【派遣单位配合，用工单位主导】(A-1-39)

派遣工身份长期-短期判断是指派遣员工对其近三年内是否依然以劳务派遣方式工作的判断。不少派遣员工将派遣工作当作自身“过渡”或“缓冲”阶段的工作。如，疫情期间找工作难，派遣工作至少可以提供稳定的收入，以解决生存问题。但是，对于那些适合以劳务派遣方式就业的工作，例如，工程项目管理员、程序员等，派遣员工则倾向于将派遣工身份当作长期的。

“如果你的工作性质是派遣的话，就不要把它当成一辈子的工作，就是说那只是你的过渡以及体验嘛……因为我可能也不会一直就是说在这工作下去，对。”【过渡阶段的工作】(XZ-07-83)

“一入外派深似海吧。一直没出去……投简历或者什么的哈……所有给你打电话或者说通知面试的，百分之八十，甚至是百分之九十，都是外派的。”【长期以外派形式工作】(CX-25-95)

1）身份隔离策略

身份隔离策略主要是指派遣员工转移对组织身份期望-体验不匹配的关注，

通过增大与该组织身份的心理距离或降低组织身份的重要性来应对双重组织身份尴尬。当引发期望-体验不匹配是派遣单位组织身份，且处于配合地位时，派遣员工与派遣单位的互动非常少，派遣单位的组织身份基本上处于“遗忘”状态。因此，派遣员工很容易采取隔离的方式，将自我与派遣单位分隔开。

不少受访者的身份隔离策略涉及到了增大心理距离：弱化与组织的联系或者强调人际互动少。如，一些派遣员工认为既然派遣组织已经将自己“放养”，那自己也不必与该单位产生心理上的联系。增大心理距离能够帮助派遣员工回避由派遣单位组织身份带来的威胁感和不安全感。其次，降低派遣单位组织身份的重要性主要通过简单化派遣单位的管理职责和减少派遣单位的存在感。由于派遣单位在与用工单位的合作中扮演着协助者的角色，一些派遣工会无意识地降低派遣单位的重要性，从而缓解派遣单位组织身份不匹配引发的消极感受。值的一提的是，那些将劳务派遣视为短期就业方式的派遣员工，他们采取身份隔离策略时，还会强调自己的日常工作内容与正式工的同质性，将未来的自己视为正式工群体的一员。

2)身份反刍策略

身份反刍是指派遣员工持续不断地关注和反复思考引发期望-体验不匹配的组织身份。当引发期望-体验不匹配是用工单位的组织身份，且用工单位组织身份主导时，派遣员工倾向于采用身份反刍策略。一方面，派遣员工的日常工作活动和人际互动主要发生在用工单位中，用工单位组织身份相较于派遣单位组织身份，在认知中处于更加活跃的状态；而且用工单位组织身份占主导时，其带来的负面信息更能吸引派遣员工的注意力。因此，由用工单位组织身份期望-体验不匹配带来的消极情绪和感知长时间控制着派遣员工的认知和注意力，给其带来压力和自我损耗。

另一方面，不少派遣员工提到在身份反刍中，他们会更加频繁地对进行自我反思，在脑海中就劳务派遣这种用工方式、未来发展等进行自我辩论。这一过程会加剧派遣员工对当下自身所处境遇的无奈和不甘，对未来的焦虑和不安。另外，派遣员工常常在自我辩论中将自己的“不幸遭遇”归因于劳务派遣制度等外部因素，从而“证实”了自身无力改变现状，但却可以跳出劳务派遣的想法是合理的。特别是那些将劳务派遣判定为短期工作的受访者，他们多次谈论并支持网上对劳务派遣的负面评论，而且还会通过积极构想未来的美好工作，来批判劳务派遣这种“有问题”的用工方式。

3)身份比较策略

身份比较策略是指派遣员工分散注意力，通过多重比较以合理化身份劣势和放大身份优势来重新评估双重组织身份期望-体验比较中的不匹配。当引起期望-体验不匹配的是用工单位组织身份，但用工单位组织身份配合时，派遣员工倾向于采取身份比较策略。这些派遣员工实际上知晓用工单位基本上不可能为他们做出改变，而自身在用工单位也是以完成项目为主，项目结束就会离开。因此，他们需要一种暂时的、快速见效的策略，来缓解不匹配带来的消极感受。本文研究发现，身份比较策略能够起到这样的作用，进而降低双重组织身份不一致感，缓解身份尴尬。

一方面，派遣员工通过人际间的向上比较来合理化身份劣势。如，派遣员工在与用工单位正式员工的比较中，看到了自己之所以处于劣势（没有晋升机会），是因为自身以往不够努力，反而激发了他们提升工作能力的决心。特别是那些打算长期以劳务派遣形式工作的受访者，他们还谈论到了一些自主学习计

划。这种情况在那些岗位技术要求高的派遣员工当中比较常见。他们并不在乎当下的技能水平，而是更加关注未来的提高。另一方面，派遣员工通过人际间的和个体内的向下比较，将有限的注意力转移到自身在当前状态下的相对优势上，降低对不匹配的注意力。如一些派遣员工将自己当前的经历与以往的经历进行比较，突出当前状况相较以往已经有了改善，以此来舒缓不匹配带来的紧张和不平衡感。

4)身份创造策略

身份创造策略是指派遣员工集中注意力于发展或挖掘“不匹配”的组织身份，为自己及其所在的派遣员工群体创造一个社会位置，并主动寻找当前工作的意义，以此来解决身份尴尬问题。当派遣员工认为引起期望-体验不匹配的是派遣单位组织身份，且派遣单位组织身份主导时，他们急需通过社会位置创造来合理化劳务派遣群体存在的正当性，进而合理化自身的存在。具体而言，他们往往会就自身的劣势情况进行客观理性地分析，接受自身的不足，如“学历低”、“技术差”。而当下“不匹配”的派遣单位组织身份是他们能够实现快速就业，提升工作能力的便捷途径。通过劳务派遣，他们可以到行业排名靠前的公司工作和学习、可以进入事业单位或高校这样体面的地方工作。并且这些派遣员工的思考不仅仅局限于自身的情况，他们会将自我与整个派遣员工群体联系在一起，认为整个派遣员工群体面临相似的处境，即便存在劣势，但作为社会一员，也有存在的价值，在社会中应该有其特有的位置。但是，对于那些将长期以劳务派遣形式工作的员工而言，仅仅找到自身所在的社会位置还是不够的。特别地，在面临工作挑战或职业发展瓶颈时，他们还会主动寻找工作中的意义，以此保持希望，增加安全感和提升自我价值。

身份创造体现了派遣员工的一种社会适应能力，是其在理性分析下的自我超越。通过身份创造，由派遣单位组织身份期望-体验不匹配引起的不安全感和不确定性得到缓解。更重要的是，身份创造策略的使用表明派遣员工敢于承认自身的不足，并由此找到自我定位，又能够以积极乐观的态度面对相对劣势的处境，发掘工作中的意义。

四种身份辩护策略中，身份创造、身份隔离和身份比较策略，能够通过降低不匹配的消极影响或者将不匹配转变为匹配来调整双重组织身份期望-体验比较的不一致，缓解身份尴尬。而身份反刍策略则常常会导致双重组织身份不一致更加严重，恶化身份尴尬。

3.5 互补关系下双重组织身份的协同作用

双重组织身份期望-体验比较结果是“匹配-匹配”时，派遣员工对两个组织身份的认知和情感往往是积极的。由于互补性，与两个组织身份相关的情感及认知会相互促进，产生正向协同作用。反之，当比较结果是“不匹配-不匹配”时，容易产生负向协同作用（见表 8）。

表 8 双重组织身份协同编码示例

访谈数据及相应标签	一阶概念	二阶概念	核心概念
• 如果没有派遣员工，可能就会有很多工作，你是完成不了的……劳务派遣这种，实际上是帮助**（用工单位）工作更好地开展了……因为（用工单位）里面的领导和同事都很好，自己的工作也相对比较顺利吧。可能是**（用工单位）与这个派遣单位合作成熟了，所以就是，不用去在意外面怎么看待劳务派遣的，我们这边的劳务派遣没有像公司里讲的不太好的不公正的待遇呀，被看不起呀。【不在意外界的负面评价】(XZ-20-191) • 像其实第三方也很好理解……人家应有能力接到这一份任务，就是有有能力，接到这份任务，我们就跟着他做……你像事业单位，它一般招人的话也比较麻烦，而且招的话，正式工的编制也有限，也不可能有那么多人帮他做，所以他只能找第三方公司……那你像我们老板（派遣公司）就扮演这个角色，就那他能接到任务。那你像，可以理解为就像打游戏，那个队长能接到那个任务，那带我们这些队员打那些副本，就是这样子。那你因为我们这些队员没办法接到这个任务，所以说只能跟着队长。然后那队长人家接到任务，那人家出力，那肯定说拿的比较多，那你看我们这些队员就是喝汤吃点小肉，就可以这么理解。【多角度看待劳务派遣】(CP-11-173)	偏见摒弃	基于社会交换的正向协同	双重组织身份协同
• （听到用工单位一些负面的言论）因为这个世界上无论做什么事情都是有，反对你的声音存在的，就是，把他屏蔽掉就好了……（类似的）毕竟（派遣）公司对你做这样，对其他人也不会差……因为我不刚刚说过了，就是，很多，肯定有不好的声音存在，就是你无论一个企业他做的再好，然后呢，它都是有一些很不好声音存在……我觉得这东西是很正常的。【信任维护】(CP-08-144) • 劳务派遣单位就是政府的，跟政府合作。他们也不敢违规，也要遵守劳动合同……政府在找合作单位，可能考虑	信任传递		

的更多吧，毕竟要对老百姓负责，对吧。【信任保障】(XZ-17-186)			
• 即便说，这次项目不怎么样，有些人不好相处，那反正，活干完了有时候也会跟我们老板（这里指派遣单位的），就，抱怨一下，吐槽吐槽，他比较理解这种的。那你项目做多了，肯定是会遇到这样那样的情况，就当……锻炼。【不良情绪排解】(SB-06-142) • 劳务派遣，他们是给我，给我和现在的公司一个沟通，它属于一个中间的……有些不方便的事，我就找那个(派遣单位)去沟通嘛，他们再去跟那个用人单位再去沟通。【沟通障碍消除】(SB-13-107)	工作障碍消除		
• 然后它在我的心的印象，它在我心里的印象，***（用工单位）可能给我们不止这点工资，你知道吗？中间他们（派遣单位）吃了一道回，他们中间扣了一部分钱……他们内部的正式员工是什么待遇，我们的是什么待遇。再说，那个，我们上班是在这个***（用工单位），我们又和这个（用工单位的）正式工，无形中有很大差距。【经济剥夺感增强】(XZ-05-175) • 他们也想从你什么赚钱，你没什么价值了，人自然也不会，就是像以前那样重视你。那么咖啡店，更不会说，就在意你的死活，你不能创造利润，就放弃你再找其他的。【社会剥夺感增强】(QT-30-126)	相对剥夺感增强	基于经济交换的负向协同	
• 因为总体上来说，没有很积极的态度。只能说**（用工单位）和外派公司都是为了赚钱呗。那你工作也是为了赚钱。【缺乏工作积极性】(CX-25-89) • 对于我来说，个人感觉就有可能有懈怠之心吧……没必要积极的努力工作【降低工作努力程度】(CX-24-181)	工作动力不足		
• 你(派遣单位)不能仅仅收劳务派遣费……（我们）甚至是多工作少拿钱……怎么涨工资，我们这块也没有……见不到未来，一门心思想着走，赶紧跑。【根据经济报酬决定去留】(XZ-19-209) • 他们一个把你当商品，一个把你当狗，你还，还留恋什么？……这种就业方式，肯定要给钱多的，能拿到揣在手里。所以我们很多都其实不愿意缴保险，谁知道将来会怎么样，还能不能拿到。【重视短期利益】(CP-34-167)	离职意向增强		

注：篇幅限制只展示部分访谈数据和标签。

(1)基于社会交换的正向协同

当派遣员工的双重组织身份期望与体验比较结果是匹配-匹配时，倾向于认为自身与两个组织均建立基于社会交换的关系。基于社会交换的规范强调交换双方长期的信任和情感，这些并没有写在合同里或者有具体的文件说明，但它是一种交换双方默认的责任[42]。当派遣员工获得来自派遣单位的非正式福利时，会将其判定为组织的支持和关怀，产生“组织为我好，我也会为组织考虑”的想法。他们更容易成为派遣单位“坚定的拥护者”，主动维护组织的声誉。更重要的是，这些派遣员工将派遣单位和用工单位之间的关系视为一种“互助”的合作，而自身则成为了帮助他们合作达成的纽带。

基于社会交换的正向协同主要表现在三个方面：偏见摒弃、信任传递和工作障碍消除。首先，来自组织内的不尊重、歧视，社会上的偏见、污名极易让派遣员工产生自卑的心理，将来自外部的偏见内化。而当双重组织身份内容占据大量基于社会交换内容时，能够重塑派遣员工的认知，让他们以更加积极的态度看到自身独有的价值。而且，派遣员工会通过换位思考或者多角度来看待“偏见”，减少不必要的误解和冲突。其次，信任是社会交换的关键，派遣员工与两个组织建立的信任会跨组织传递。如，对派遣单位的信任使得派遣员工相信自己不会被派遣到差的项目上；用工单位的积极体验，进一步增强对派遣单位的信任。最后，基于社会交换的协同有助于消除工作中的隐形障碍，包括：排解不良情绪、消除沟通障碍等。

(2)基于经济交换的负向协同

当派遣员工的双重组织身份期望与体验均不匹配时，倾向于认为自身与两个组织均建立基于经济交换的关系。基于经济交换的规范意味着，交换双方重视基于财务的权力和义务[42]。不少受访者提到派遣员工是“廉价的劳动力”、企业使用劳务派遣是为了“节约成本”。“廉价”、“成本”“利益”等词语将派遣员工看问题的视角拉入“经济交换”的规则。劳务派遣这种三方主体构成的用工方式，实际上成为了三方在“利益权衡”的博弈品。只不过这场博弈本身是力量不均衡的，派遣员工始终处于弱势一方，他们很少能够获得与劳动付出相匹配的收入。而一旦这种思想渗入到派遣员工的认知中，无论派遣单位和用工单位曾经做出多少基于“社会交换”的努力，很难将其“商人”、“资本家”的印象抹去。这也就是为什么一些派遣员工即便感受到了派遣单位或者用工方的一些组织关怀，但是仍然会判定劳务派遣单位是“剥削者”、“吸血鬼”，用工单位是在“压榨”劳动者。

这种基于经济交换的关系使得两个组织身份更容易产生负向协同作用。受访者中最为明显的表现就是相对剥夺感增强、工作动力缺乏和离职意向增强。对于派遣员工而言，三方中的弱势地位和不公正的对待，导致他们感知到强烈

的经济剥夺感和社会剥夺感，很难将自我与两个组织身份建立紧密联系（如忠诚、认同）。即时的高报酬是他们决定是否继续留在派遣单位的关键，一旦有更好的赚钱机会，他们会毫不犹豫的跳槽。另外，基于经济交换的关系容易让派遣员工产生“拿多少，干多少”的想法，缺乏工作主动性。在派遣单位和用工单位只关心“能不能完成任务”，不看重派遣员工“怎么做”或“经历了什么”的情况下，派遣员工会根据报酬来计划自己的付出。

3.6 组织身份结果

双重组织身份结果并非是一成不变的。当派遣任务结束，新的派遣任务开始时，双重组织身份会经历新的一轮动态发展。不同的是，表层认同需要中只有关于新用工单位的认知，养家求稳需要和曲线成长需要在具体内容上可能会产生变化。在每一次派遣任务中，双重组织身份结果分为两类：双重组织身份实现和双重组织身份破裂（见表 9）。

表 9 双重组织身份结果编码示例

访谈数据及相应标签	一阶概念	二阶概念	核心概念
• 整体上认同，如果他们想来，我可以介绍。【认同】(SB-06-164)	派遣单位组织认同	双重组织身份实现	双重组织身份结果
• 你感觉你是公司的一部分，就是，嗯，就是你感觉你你彻底融入了这个公司，就是你感觉，就是，这家公司的很多都跟你息息相关的，所以说就是很好，就感觉你是公司的一块。【融入感】(CP-08-130)	用工单位组织认同		
• 那就可能更更更不认同啊。【不认同】(XZ-01-57)	派遣单位组织不认同	双重组织身份破裂	
• 这企业的很多做法是不对的，他们自己的员工也会吐槽，我是不能认同这个组织。【不认同】(CP-31-178)	用工单位组织不认同		

注：篇幅限制只展示部分访谈数据和标签。

(1) 双重组织身份实现

派遣员工的双重组织身份实现意味着对两个组织身份均持有积极的看法。他们往往处于一种舒适或者向上发展的积极状态。派遣员工通常体会到了较低的工作不安全感，能够将注意力聚焦于工作之上。

“后来呢，我在这边公司上班了之后……这边公司（派遣单位）都给我安排的好好的，他们里面两边公司都会安排好……你就能安心工作”(CP-08-125)。

其次，双重组织身份实现的员工经常会将组织认同归因于自我提升和成长。他们强调在用工单位中能够学习到新的知识，提升技能，感受到工作意义。少数派遣员工提到派遣单位的组织的一些技能培训，即便是技术含量比较低的、入门级的培训。

“最后留下来的基本上都是已经做到班长了，比较能吃苦吧。从之前的情况看，其实只要认真仔细，技能提升是很快的。每个职级我们都会安排一个师父去带他，所以他成长就很快。”(C-1-23)[⑥]

比较有趣的发现是，对用工单位的组织认同并不一定伴随着组织归属感。尤其是对于那些以项目制方式派遣的员工。主要原因在于他们知道项目结束，便会离开用工单位，随后被派遣到下一个项目。与用工单位保持一种松散的关系，有利于他们尽快从以往的项目中跳出来，并快速的适应新项目[43]。

(2) 双重组织身份破裂

双重组织身份破裂是派遣员工双重组织身份期望完全破裂，认为自己既不属于劳务派遣单位，也不属于用工单位的一种身份结果。派遣员工会将自我与两个组织分割开，表达对两个组织的抵触和不认同。问卷调查结果也显示，这些派遣员工呈现出低水平的派遣单位组织认同和低水平的用工单位组织认同。对于这些派遣员工而言，劳务派遣经历是是一个糟糕的体验，不仅没有获得相应的自我提升，而且可能会对自身未来的职业发展产生不利的影响。

*“在我没去**（用工单位名称）之前，我觉得它会应该给我是个加分项，这个就是我个人感觉哈。但*

⑥ 编号 C-1 是一家汽车制造企业的人力资源经理，主要负责员工招聘和人才培养。

*是如果是，我在工作，我在**干了一年之后我再出来。嗯，如果是我是面试官的话，我就会对这个去**是外派人员，我觉得是有一个减分项的这个感觉……它并不是你去**去镀了层金……”(CX-24-255)*

通常，双重组织身份破裂的派遣员工会选择离职。在我们的受访者中，有2位已经离职，1位递交了离职申请，还有一些正在为离职做准备。而且他们对劳务派遣这种用工方式产生了强烈的负面情绪，表示在未来的就业选择中会避免这种用工方式。问卷结果也显示，这些员工在“未来五年职业规划中”往往会选择以正式员工的身份工作。

“以后真的真的是不会派遣……现在一想到，心情都难以平复”(QT-30-145)

3.7 派遣员工双重组织身份动态发展模型

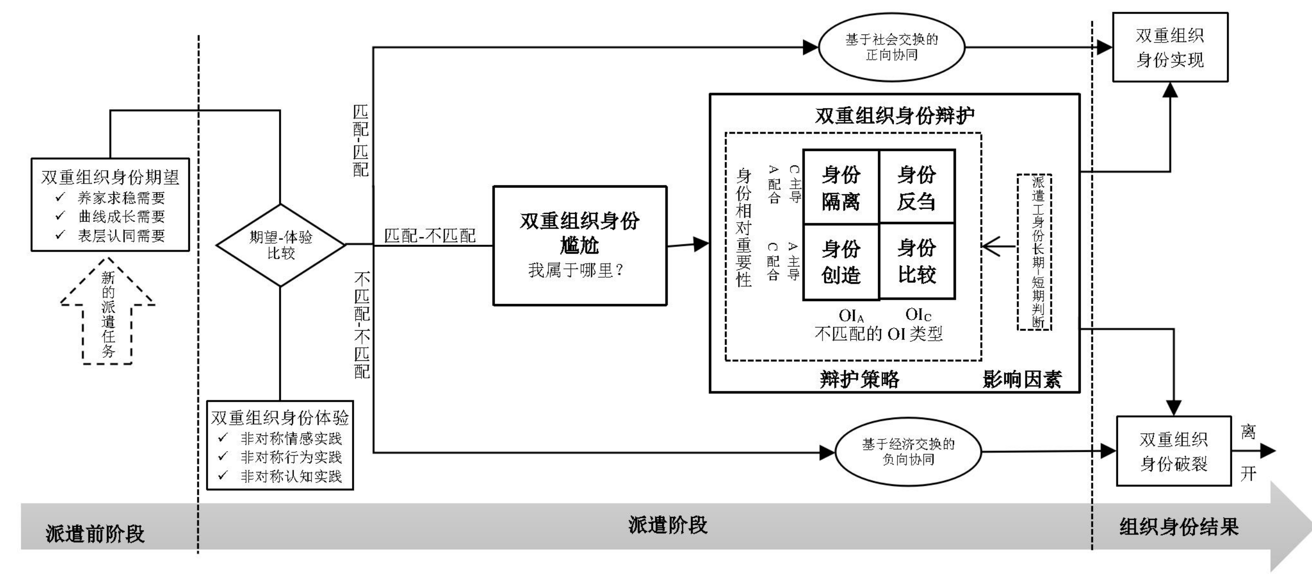


图3 劳务派遣员工双重组织身份动态发展模型

注：OI_A表示派遣单位组织身份；OI_C表示用工单位组织身份。A表示派遣单位，C表示用工单位。匹配-匹配，代表OI_A期望-体验匹配，OI_C期望-体验匹配。不匹配-不匹配，代表OI_A期望-体验不匹配，OI_C期望-体验不匹配。匹配-不匹配，代表①OI_A期望-体验不匹配，OI_C期望-体验匹配；②OI_A期望-体验匹配，OI_C期望-体验不匹配。

本文构建了“劳务派遣员工双重组织身份动态发展模型”(见图3)。派遣前阶段，派遣员工的养家求稳需要、曲线成长需要和表层认同需要构成了双重组织身份期望。其中，养家求稳需要常常与派遣单位的组织身份期望相关，而曲线成长需要与用工单位的组织身份期望联系在一起。三种需要共同形成了双重组织身份的表层知识。

随后，派遣员工离开派遣单位，执行派遣任务。在此期间，通过非对称的情感、行为和认知实践，形成双重组织身份体验，双重组织身份知识由表层向深层发展。派遣员工将双重组织身份期望与体验比较。当比较结果是“匹配-匹配”时，派遣员工倾向于与两个组织建立基于社会交换的关系，双重组织身份在此基础上产生正向协同作用，帮助派遣员工摒弃偏见、消除工作中的隐形障碍，建立对组织的信任和依赖，并最终促进双重组织身份实现。当比较结果为“不匹配-不匹配”时，派遣员工倾向于与两个组织建立基于经济交换的关系，双重组织身份在此基础上产生负向协同，使得派遣员工相对剥夺感增强、工作上缺乏动力，并最终导致双重组织身份破裂。

当比较结果是“匹配-不匹配”时，引发双重组织身份尴尬。此时，双重组织身份对派遣员工的认知产生干扰，对于自身的身份归属产生质疑——“我属于哪里？”。为应对身份尴尬，派遣员工依据派遣单位和用工单位在身份中的相对重要性，采取四种策略——身份隔离、身份反刍、身份比较和身份创造——

对双重组织身份期望-体验不一致进行辩护。其中，身份创造、身份隔离和身份比较策略，能够通过降低不匹配的消极影响或者将不匹配转变为匹配来调整双重组织身份不一致，进而解决身份尴尬问题，有利于双重组织身份实现。而身份反刍策略则常常会导致不匹配引发的负面认知和情绪愈加强烈，最终引发双重组织身份破裂。此外，派遣工身份长期-短期判断会影响身份辩护策略选择。那些长期以劳务派遣方式就业的员工，在派遣单位组织身份主导时，倾向于选择身份创造策略，而在派遣单位组织身份是配合身份时，采用身份隔离策略。将劳务派遣就业方式视为短期工作的员工，在用工单位组织身份主导时，采用身份反刍的策略。在用工单位组织身份配合时，采用身份比较的策略。

最后，双重组织身份实现并非是稳定的。当派遣任务结束，新的派遣任务开始时，双重组织身份会经历新的一轮动态发展。这是因为，不同的派遣任务涉及的用工单位或岗位类型不同，相关的工资和福利会产生一定的变化，在新用工单位中，工作内容及流程、晋升条件等会有不同程度的改变。因此，尽管双重组织身份主要还是与养家求稳需要和曲线成长有关，但是在具体内容上会结合实际情况有所不同。因此，新的派遣任务使得双重组织身份期望发生一定程度的变化，在进入派遣阶段后，新的用工单位，新的双重组织身份体验下，派遣员工可能还会面临身份尴尬。此时，以往的派遣经历以及身份辩护策略会使派遣员工在新的工作环境中快速调整以适应工作环境。

4 讨论及研究启示

本文通过对 34 位来自不同行业的派遣员工的访谈及其他资料的质性分析，构建了“劳务派遣员工双重组织身份动态发展模型”。研究发现：（1）双重组织身份的期望与体验的比较有三种可能结果，“匹配-匹配”推动双重组织身份实现，“不匹配-不匹配”造成双重组织身份破裂，而“匹配-不匹配”是引发双重组织身份动态管理的主要动因；（2）当“匹配-不匹配”时，派遣员工陷入身份尴尬境地，他们会依据派遣单位和用工单位在身份中的相对重要性，采用四种身份辩护策略——身份隔离、身份反刍、身份比较以及身份创造；（3）身份隔离、身份比较和身份创造会缓解身份尴尬，促使双重组织身份实现；而身份反刍会造成身份尴尬的进一步恶化，导致双重组织身份破裂。

4.1 我属于哪里？双重组织身份尴尬

双重组织身份期望-体验比较中的“匹配-不匹配”是引发双重组织身份尴尬的主要前因。由于双重组织身份的互补性特征，“匹配-不匹配”意味着双重组织身份期望中部分满足和部分不满足，派遣员工难以完全将“匹配”的组织身份内化，也不能完全舍弃“不匹配”的组织身份，因此陷入一种“进退两难”的身份尴尬状态，不知道自己到底应该属于哪里。

理论上，互补的双重组织身份产生的身份尴尬不同于其他结构下产生的身份问题。独立结构的双重身份常常是由于有限资源（时间、精力等）的争夺而产生了负面溢出效应[29][44]，例如，满足家庭身份需要产生的情绪耗竭会减少员工满足工作身份需要的情感资源[45]。交叉结构下，往往是由于两个身份在内容上（价值观、目标、意义等）的矛盾[46]而引发身份冲突或者混淆。如，会计师的职业身份提倡专业自主性和维持高标准，而组织身份却更强调控制、权威以及对组织的忠诚[30]；高层管理者所在合资公司的价值观与其母公司的价值观不兼容[31]。嵌套结构的两个身份存在手段-目的关系，身份问题的产生是这种关系被打破，双重组织身份产生了分化。如，全球化跨国公司中，子公司的管理者违背总部指导做出更有利于子公司的经营决策。

实践中，劳务派遣是一种“三方主体”共同参与的劳动力配置方式。减少双重组织身份尴尬要求派遣单位和用工单位同时重视派遣员工的组织身份期望和体验。对于派遣单位而言，不仅仅是做好关于薪资发放和社保缴纳等最基本的辅助性活动，还应当持续关注派遣员工日常的工作活动。对于用工单位，通过表达对派遣员工工作的尊重，营造“一视同仁”的组织氛围，将派遣员工的注意力转移到工作本身和自身能力提升计划上。更重要的是，派遣单位和用工单位应该加强合作，通过相互监督和约束来防范某一方的失责。

4.2 自我防御与保护：身份辩护

身份辩护是派遣员工在面对双重组织身份尴尬时激发的一种自我防御和保护机制，包括了身份创造、身份隔离、身份反刍和身份比较。这些策略使得派遣员工不必拘泥于常规雇佣方式下应该与组织建立强关系[43]，而是通过调整双重组织身份期望-体验比较不一致，跳出身份尴尬的困境，使得两个组织身份能够暂时相互补充，以构成相对完整的派遣员工组织身份，蕴含了派遣员工适应劣势职场环境的智慧。

理论上，以往个体层面关于双重身份的管理策略常常是在分割(segmentation)-整合(integration)这一连续体上产生[29][34][47][46][48]，属于身份之间的管理策略。而劳务派遣情境下，按照以往分割-整合思想考虑双重组织身份的管理策略存在局限性。主要原因是，具有互补性的两个身份，需要在保持独立性的基础上，发挥各自作用，才会相互补充产生协同作用。这就要求身份管理策略需将两个身份看成一个整体，既不能完全分割，也不能融合。分割破坏完整性所带来的协同作用，整合模糊了身份的边界[28]，破坏独立性下各自特定的作用[3]。本文从注意力控制和解释效价两个更加细致的视角来构建身份管理策略，属于组织身份内部管理。

在实践中，派遣单位和用工单位可以协助派遣员工进行有益的身份辩护。如，在派遣单位话语权更高时，对于那些希望长期以劳务派遣方式工作的员工，派遣单位应该协助他们进行身份创造，帮助派遣员工重塑身份。在用工单位话语权更高的情况下，应该关注派遣员工的情绪状态，帮助他们进行心理疏导，避免派遣员工的身份反刍。

4.3 如何留住派遣员工？互补结构的双重身份的协同效应

本文研究展开了具有互补结构的双重组织身份的协同作用，这种协同作用的产生与其他三种结构是不同的。独立结构下，正向协同效应的产生主要在于资源的正面溢出[35]，而劳务派遣情境下，是由于双重组织身份在功能上的相互补充。交叉结构下的正向协同效应可以通过身份融合来实现[28][48]，而互补的双重组织身份的正向协同效应是在两个组织身份均发挥了各自特定的作用时自然涌现的。嵌套结构下协同效应的产生是由高阶身份与低阶身份通过手段-目的关系来相互促进[5][6]。而互补结构双重组织身份协同效应的产生在于双重组织身份的完整性带来的整体效应。

在现实中，“如何留住派遣员工”是大部分劳务派遣单位亟待解决的问题。结合本文研究结果，笔者建议对于有价值的派遣员工，派遣单位应该重视与派遣员工基于社会交换的关系的建立与维持，促使用工单位与派遣员工建立社会交换关系。

5 研究贡献、局限及未来发展

5.1 研究贡献

首先，文章提出派遣员工的双重组织身份具有互补性和动态性的特点，而

对于这一特点的重新认识和理解是探讨派遣员工组织身份的前提。而且，互补性的双重组织身份区别于以往两个身份研究中的独立、交叉和嵌套关系，在理论上拓展了双重身份的结构关系。另外，本文将具有互补性和动态性的双重组织身份之间的相互作用展开，诠释了基于社会交换的正向协同作用和基于经济交换的负向协同作用，丰富了双重身份研究。

第二，本文拓展了身份工作研究。文章聚焦微观个体层面，归纳和提炼了“双重组织身份尴尬”和“双重组织身份辩护”两个概念，用以解释具有互补性和动态性的双重组织身份产生的身份问题以及采取的身份管理策略。一方面，双重组织身份尴尬描述了一种新的身份问题——“进退两难”的心理状态，这与由其他结构的双重身份引发的身份问题是不同的。另一方面，四种辩护策略采用的前提是将派遣员工的双重组织身份看作一个整体，而以往关于双重身份的管理研究，主要是身份之间的管理策略[17][25]，通常是在分割-整合思路下产生的，并不适用于具有互补性的双重身份。本文从注意力控制和解释效价两个更加细致的新视角来构建身份管理策略，丰富了身份管理研究。

第三，文章构建了“劳务派遣员工双重组织身份动态发展模型”，丰富了组织社会化的理论。以往的研究认为，新员工的身份在人际互动和组织社会化中形成和发展，认同是组织社会化重要的结果[7]。但这些研究，主要聚焦于单一组织不同层次的身份形成、发展，以及不同层次身份之间的互动，缺乏针对具有互补性和动态性的双重组织身份如何构建和发展的研究。本文研究结果对于其他具有互补结构的双重身份的身份问题及管理策略具有一定的参考价值。

最后，在实践方面，我们对派遣单位和用工单位如何协助派遣员工应对身份尴尬、利用社会交换关系长期留住派遣员工等进行了讨论。这些研究启示，对于实现三方主体共赢，推动劳务派遣良性发展，具有实践意义。

5.2 局限及未来发展

第一，本文通过定性的方法对派遣员工的双重组织身份发展进行了刻画，阐释了派遣员工身份困惑及应对策略。双重组织身份尴尬和身份辩护策略在不同的个体特征或组织情境下是否存在差异？如，本文研究涉及的受访者，大多在 20~35 岁，整体上较为年轻化，并未涉及到 40 岁及以上的派遣员工。年龄偏大的（40 岁及以上）派遣员工的双重组织身份期望会不会比较低？体会到组织身份尴尬的程度较低？再如，与没有派遣经历的员工相比，有丰富派遣经历的员工体会到身份尴尬的程度和可能性更低，他们采取的身份辩护策略是否存在偏好？另外，哪些行业的派遣员工更容易产生双重组织身份实现，这些行业是否更适合采用劳务派遣方式来组织生产。未来可通过大规模实证调研来进一步检验和完善理论模型。另一方面，在访谈中，我们也发现派遣员工的双重组织身份尴尬在个体内层面也存在变化。身份尴尬会在特定事件发生的当日最为凸显，随着时间的推移和身份辩护策略的使用会慢慢变弱，未来可通过经验取样的方法对此进一步探索。

第二，对派遣员工双重组织身份的动态性探索不足。首先，对于派遣员工而言，双重组织身份的动态性源自派遣任务的变化。进入新的派遣任务，双重组织身份究竟发生了什么样的变化？导致这些变化的关键因素是什么？未来可通过纵向研究设计追踪有多段派遣经历的员工，更加深入地探究双重组织身份的动态发展过程。其次，本文关注的派遣员工属于常雇型派遣，在用工单位中主要从事辅助性和替代性的工作，派遣时间相对较长。但是对于从事临雇型或短期派遣的员工，他们在用工单位工作时间较短（如 1~3 个月）。对于这些派遣

员工，工作变换频繁，双重组织身份的动态性更加突显。但是，他们与用工单位接触的时间相对较少，难以在“情感”、“行为”和“认知”上建立自我与用工单位的深层联系，对用工单位的知识可能停留在表层。因而，他们可能更愿意与用工单位保持一种弱联系(weak ties)，这有利于他们快速适应变换的工作[43][49]。例如，对用工单位保持一种中立认同(neutral identification)，有意识地避免极端的依恋[50]，这就要求对认同的刻画更加细致，而不仅仅是程度上的高低之分。与此同时，派遣员工对派遣单位的认识和了解可能会随着派遣任务完成数目增多而加深，对派遣单位的组织认同可能会逐渐增强。因而，这种情境下，派遣员工的双重组织身份可能发展出一种新的模式，这是一个非常值得进一步探索的未来研究方向。

第三，未来研究可以借鉴本文的理论模型，进一步探索其他模式的派遣员工组织身份。实际上我国实行的劳务派遣存在多种模式，包括临雇型派遣、置换型派遣、海外派遣等[18]。虽然不同的派遣模式之间存在一些差异，但是劳务派遣员工的双重组织身份的特殊性——互补性和动态性仍然是探索派遣员工组织身份的基本前提。需要注意不同劳务派遣模式之间的区别和联系。例如，“一带一路”建设促进了海外派遣员工数量不断增加，但由于文化风俗、语言、地域等方面的差异，可能使得这些派遣员工面临的双重组织身份问题更加复杂。

（通讯作者：贾良定　E-mail: jldyxlzs@nju.edu.cn）

参考文献

[1] 田毅鹏, 王浩翼.从“同意”走向“对立”——基于 C 市 A 厂派遣工人集体行动的个案研究[J]. 河北学刊,2007,37(5):181－188.(Tian Yipeng, & Wang Haoyi. From “agree” to “confrontation”. Hebei Academic Journal[J], 2007,37(5):181-188.)
[2] Martini, M., Cavenago, D., & Marafioti, E. Enhancing the employability of temporary agency workers: the interplay between agency support and client company investments[J]. The International Journal of Human Resource Management, 2021, 32(11):2353-2381.
[3] Ashforth, B. E., & Mael, F. Social identity theory and the organization[J]. Academy of Management Review, 1989, 14(1):20-39.
[4] Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. Identification in organizations: An examination of four fundamental questions[J]. Journal of Management, 2008, 34(3):325-374.
[5] Hogg, M. A., & Terry, D. J. Social Identity and Self-Categorization Processes in Organizational Contexts[J]. Academy of Management Review, 2000, 25(1):121-140.
[6] Ashforth, B. E., Rogers, K. M., & Corley, K. G. Identity in organizations: Exploring cross-level dynamics[J]. Organization Science, 2011, 22(5):1144-1156.
[7] Cooper, D., Rockmann, K. W., Moteabbed, S., & Thatcher, S. M. Integrator or gremlin? Identity partnerships and team newcomer socialization[J]. Academy of Management Review, 2021, 46(1):128-146.
[8] Sluss, D. M., & Ashforth, B. E. How Relational and Organizational Identification Converge: Processes and conditions[J], Organization Science, 2008, 19(6):807-823.
[9] 赵琛徽, 杨阳阳.劳务派遣员工身份感知对工作嵌入的影响——基于双情感承诺视角. 经济管理, 2015, 37(6), 66－74. (Zhao Chenhui, & Yang Yangyang. Influence of labor dispatching employees’ perceived status on job embeddedness: Dual affective commitment perspective[J]. Economic Management, 2015, 37(6):66-74.)
[10] Boswell, W. R., Watkins, M. B., del Carmen Triana, M., Zardkoohi, A., Ren, R., & Umphress, E. E. Second-class citizen? Contract workers’ perceived status, dual commitment and intent to quit[J]. Journal of Vocational Behavior, 2012, 80(2):454-463.
[11] 周文斌, 金霞, 谭士百.我国劳务派遣员工的组织公平感与工作倦怠——以心理资本为中介的影响研究[J]. 经济管理, 2014, 36(10):88－96.(Zhou Wenbin, Jin Xia, & Tan Shibai. Study on the effect of the labor dispatched employees’ organizational justice on job burnout-based on the psychological capital as mediating variable[J]. Economic Management, 2014, 36(10): 88-96.)
[12] 张旭涛, 何桢, 刘允娜, 王化强.六西格玛视角下的派遣制员工离职研究[J]. 管理评论, 2014, 26(9):160-169.(Zhang Xutao, He Zhen, Liu, Yunna, & Wang, Huaqiang. A research on voluntary turnover of dispatched employees from six sigma perspective[J]. Management Review, 2014,

26(9):160-169.)
[13] Duan, J., Peluso, A.M., Yu, L., & Pilati, M. How employment relationship types influence employee work outcomes: The role of need for status and vigor[J]. Journal of Business Research, 2021, 128:211-221.
[14] Camerman, J., Cropanzano, R., & Vandenberghe, C. The Benefits of justice for temporary workers[J]. Group & Organization Management, 2007, 32(2):176-207.
[15] Connelly, C. E., Gallagher, D. G., & Webster, J. Predicting temporary agency workers' behaviors: Justice, volition, and spillover[J]. Career Development International, 2011, 16(2):178-194.
[16] Ashforth, B. E., & Schinoff, B. S. Identity under construction: How individuals come to define themselves in organizations[J]. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 2016, 3(1):111-137.
[17] Caza, B. B., Vough, H., & Puranik, H. Identity work in organizations and occupations: Definitions, theories, and pathways forward[J]. Journal of Organizational Behavior, 2018, 39(7):889-910.
[18] 曹可安.劳务派遣管理概论(重印版)[M]. 上海: 复旦大学出版社, 2018. (Cao Kean. Labor dispatching management (Reprint edition)[M]. Shanghai: Fundan University Press, 2018.)
[19] 崔亚娜, 方乐华.人力资源法律管理③: 特殊员工管理[M], 北京: 中信出版社, 2015. (Cui Yana. Fang Lehua. Guidance in HR legal management③: Management of Special employees[M], Beijing: China CITIC Press, 2015.)
[20] 籍林. 劳务派遣工的组织公平感知对员工建言的影响研究[D]. 吉林大学, 2013. (Ji Lin. Study on the effect of perceived organizational justice of dispatched labor on the employee voice[D]. Jinlin University, 2013.)
[21] 刘玉敏, 李广平.用工单位组织支持感对派遣员工离职倾向的影响——有调节的中介效应[J]. 管理评论, 2016, 28(10):193-201.(Liu Yumin, & Li Guangping. The influence of perceived organizational support from employing units to dispatched employees' turnover intention——moderated mediating effect[J], Management Review, 2016, 28(10):193-201.)
[22] George, E., & Chattopadhyay, P. One foot in each camp: The dual identification of contract workers[J]. Administrative Science Quarterly, 2005, 50:68-99.
[23] Hünefeld, L., Gerstenberg, S., & Hüffmeier, J. Job satisfaction and mental health of temporary agency workers in Europe: A systematic review and research agenda[J]. Work & Stress, 2020, 34(1):82-110.
[24] 黄丽, 陈维政. 滥权监管、领导-部属交换对工作场所偏离行为的影响分析——兼论员工身份的调节作用[J]. 商业经济与管理, 2014, 268(2):40-48.(Huang Li, & Chen Weizheng. Abusive supervision, leader-member exchange and employees' workplace deviant behavior: The moderating role of employee's identity[J]. Journal of Business Economics, 2014, 268(2):40-48.)
[25] Brewer, M.B. Multiple identities and identity transition: Implications for Hong Kong[J], International Journal of Intercultural Relations, 1999, 23:187-197.
[26] Vora, D.E., & Kostova, T. A model of dual organizational identification in the context of the multinational enterprise[J]. Journal of Organizational Behavior, 2007, 28:327-350.
[27] Caprar, D. V., Walker, B. W., & Ashforth, B. E. The dark side of strong identification in organizations: A conceptual review[J], Academy of Management Annals, 2022, 16(2):759-805.
[28] Ramarajan, L. Past, present and future research on multiple identities: Toward an intrapersonal network approach[J]. Academy of Management Annals, 2014, 8(1):589-659.
[29] Knapp, J. R., Smith, B. R., Kreiner, G. E., Sundaramurthy, C., & Barton, S. L. Managing boundaries through identity work: The role of individual and organizational identity tactics[J]. Family Business Review, 2013, 26(4):333-355.
[30] Bamber, E. M., & Iyer, V. M. Big 5 auditors' professional and organizational identification: Consistency or conflict? [J]. Auditing: A Journal of Practice & Theory, 2002, 21(2):21-38.
[31] Li, J., Xin, K., & Pillutla, M. Multi-cultural leadership teams and organizational identification in international joint ventures[J]. International Journal of Human Resource Management, 2002, 13(2):320-337.
[32] Piening, E. P., Salge, T. O., Antons, D., & Kreiner, G. E. Standing together or falling apart? understanding employees' responses to organizational identity threats[J]. Academy of Management Review, 2020, 45(2):325-351.
[33] Lee, K., Kim, M., & You, C. Betwixt and between: National and organizational identification of host country managers working in MNE subsidiaries. Academy of Management Journal, 2023, 66(3):744-772. https://doi.org/10.5465/amj.2020.1810

[34] Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. Academy of Management[J]. Academy of Management Review, 2000, 25(3):472-491.
[35] de Bloom, J., Vaziri, H., Tay, L., & Kujanpää, M. An identity-based integrative needs model of crafting: Crafting within and across life domains[J]. Journal of Applied Psychology, 2020, 105(12): 1423-1446.
[36] Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs[J]. Academy of management review, 2000, 25(1):178-199.
[37] Corbin, J., & Strauss, A. Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory (4th), Thousand Oaks, CA: Sage Publications,2015.
[38] 贾旭东, 衡量. 基于“扎根精神”的中国本土管理理论构建范式初探[J]. 管理学报, 2016, 13(3): 336-346.(Jia XuDong. & Heng Liang. Research on the paradigm of Chinese indigenous management theory building bases on the grounded spirit[J], Chinese Journal of Management, 2016, 13(3):336-346.)
[39] Vough, H. Not all identifications are created equal: Exploring employee accounts for workgroup, organizational, and professional identification[J]. Organization Science, 2012, 23(3):778-800.
[40] Devers, C. E., Dewett, T., Mishina, Y., & Belsito, C. A. A general theory of organizational stigma[J]. Organization Science, 2009. 20(1):154-171.
[41] Brown, A. D. Identities and identity work in organizations[J]. International Journal of Management Reviews, 2015, 17(1):20-40.
[42] 徐燕, 赵曙明.社会交换和经济交换对员工情感承诺和离职意向的影响研究——领导-成员交换关系的调节作用[J]. 科学学与科学技术管理, 2011, 32(11):159-165. (Xu Yan, & Zhao Shuming. An empirical study on the relationship of social exchange and economic exchange to affective commitment and turnover intention: Moderating role of leader-member exchange relationship[J]. Science of Science and Management of S.& T., 2011, 32(11):159-165.)
[43] Smith-Lovin, L. The strength of weak identities: social structural sources of self, situation and emotional experience[J], Social Psychology Quarterly, 2007, 70(2):106-124.
[44] Bataille, C. D., & Vough, H. C. More than the sum of my parts: An intrapersonal network approach to identity work in response to identity opportunities and threats[J]. Academy of Management Review, 2022, 47(1), 93-115.
[45] Wayne, S. J., Lemmon, G., Hoobler, J. M., Cheung, G. W., & Wilson, M. S. The ripple effect: A spillover model of the detrimental impact of work-family conflict on job success[J]. Journal of Organizational Behavior, 2017, 38(6):876-894.
[46] Hirsh, J. B., & Kang, S. K. Mechanisms of identity conflict: Uncertainty, anxiety, and the behavioral inhibition system[J]. Personality and social psychology review, 2016, 20(3):223-244.
[47] Dumas, T. L., & Sanchez-Burks, J. The professional, the personal, and the ideal worker: Pressures and objectives shaping the boundary between life domains[J]. Academy of Management Annals, 2015, 9(1):803-843.
[48] Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. Where is the “me” among the “we”? Identity work and the search for optimal balance[J]. Academy of Management Journal, 2006, 49(5):1031-1057.
[49] Litchfield, R. C., Hirst, G., & Van Knippenberg, D. Professional network identification: Searching for stability in transient knowledge work[J]. Academy of Management Review, 2021,46(2):320-340.
[50] Kreiner, G. E., & Ashforth, B. E. Evidence toward an expanded model of organizational identification[J]. Journal of Organizational Behavior, 2004, 25(1):1-27. https://doi.org/10.1002/job.234

作者贡献声明*：

李路云：提出研究思路、设计研究方案、数据收集与分析、理论提炼、文章撰写与修改
贾良定：提出研究思路、设计研究方案、数据收集与分析指导、理论提炼与文章修改。
魏良玉，张熠婕：数据分析与文章修改。